

NR 2005:6

Arbetsmiljöarbete i småföretag

– samlad kunskap samt behov av forskning
och utvecklingsinsatser

*Sten Bornberger-Dankvardt,¹ Carl-Göran Ohlson,¹
Ing-Marie Andersson² och Gunnar Rosén²*

1. Yrkes- och miljömedicinska kliniken, Universitetssjukhuset, Örebro

2. Arbetslivsinstitutet, Stockholm

ARBETE OCH HÄLSA | VETENSKAPLIG SKRIFTSERIE

ISBN 91-7045-748-4 ISSN 0346-7821


Arbetslivsinstitutet

Arbete och Hälsa

Arbete och Hälsa är en av Arbetslivsinstitutets vetenskapliga skriftserier. Serien innehåller arbeten av såväl institutets egna medarbetare som andra forskare inom och utom landet. I Arbete och Hälsa publiceras vetenskapliga originalarbeten, doktorsavhandlingar, kriteriedokument och litteraturöversikter.

Arbete och Hälsa har en bred målgrupp och ser gärna artiklar inom skilda områden. Språket är i första hand engelska, men även svenska manus är välkomna.

Instruktioner och mall för utformning av manus finns att hämta på Arbetslivsinstitutets hemsida <http://www.arbetslivsinstitutet.se/>

Där finns också sammanfattningar på svenska och engelska samt rapporter i fulltext tillgängliga från och med 1997 års utgivning.

ARBETE OCH HÄLSA

Redaktör: Staffan Marklund
Redaktion: Marita Christmansson, Birgitta
Meding, Bo Melin och Ewa Wigaeus
Tornqvist

© Arbetslivsinstitutet & författare 2005
Arbetslivsinstitutet,
113 91 Stockholm

ISBN 91-7045-748-4
ISSN 0346-7821
<http://www.arbetslivsinstitutet.se/>
Tryckt hos Elanders Gotab, Stockholm

Förord

Föreliggande rapport behandlar specifikt behov av och möjligheter för arbetsmiljöarbete i småföretag och är ett delarbete i tema SMARTA.

SMARTA – strategier, metoder och arbetssätt för fungerande arbetsmiljöarbete – ingår i Arbetslivsinstitutets temaverksamhet.

SMARTA ska bidra till ett hållbart arbetsliv på arbetsplatser där arbetsmiljöarbetet ses som en resurs för både arbetsplatsen och individen. För arbetsplatsen kan det handla om konkurrenskraft, lönsamhet samt attraktivitet och för individen om hälsa, välbefinnande, kreativitet och förnyelseförmåga.

SMARTA tar ett helhetsperspektiv på arbetsmiljöarbete inom olika regioner och branscher. Temat sammanställer inledningsvis kunskapsläget och ger exempel på hur arbetsmiljöarbete kan bedrivas och vidareutvecklas.

Ambitionen för FoU-projekt i tema SMARTA är att besvara frågor som:

- Hur bör arbetsmiljöarbete integreras i organisationers kärnverksamhet?
- Hur bör arbetsmiljöarbete bedrivas?
- Hur bör interna och externa aktörer agera för att få till stånd ett hållbart och fungerande arbetsmiljöarbete?

Rapporten vänder sig till praktiker och forskare som är intresserade av att få en översiktsbild över arbetsmiljösituationen i småföretag och förutsättningar som krävs för fungerande arbetsmiljöarbete.

Örebro i januari 2005

Sten Bornberger-Dankvardt

Innehåll

1. Bakgrund	1
2. Syfte	2
3. Metod	3
4. Generella beskrivningar av småföretagandet	4
4.1 Definitioner	4
4.2 Småföretagsstatistik	4
4.3 Sysselsättning	5
4.4 Företagande och ledarskap	6
4.5 Arbetsorganisation och relation	7
4.6 Sammanfattning	8
5. Litteraturanalys	9
5.1 ARBLINE	9
5.2 LABOURLINE	11
5.3 Dansk litteraturanalys	12
5.4 Behov av mer kunskap	13
5.5 Sammanfattning	13
6. Arbetsmiljön i småföretag	15
6.1 Vad är unikt i småföretagens arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete?	15
6.2 Skillnader i exponering och olycksfrekvens	21
6.3 Sammanfattning	25
7. Arbetsmiljöarbete i småföretag	27
7.1 Intresse och kunskaper om arbetsmiljöfrågor	27
7.2 Regelverk och kontroll av efterlevnad	30
7.3 Planering och hantering av arbetsmiljöfrågor	32
7.4 Sammanfattning	36
8. Strategier, metoder och verktyg i småföretagens arbetsmiljöarbete	37
8.1 Information för ökade kunskaper i småföretag	37
8.2 Verktyg för hjälp till självhjälp	38
8.4 Arbetsmiljökonsultens roll	41
8.5 Arbetsmiljökampanjer riktade till småföretag	41
8.6 Exempel på branschmetod med expertstöd	42
8.7 Exempel på modell och verktyg för utveckling av Attraktivt arbete	43
8.8 Exempel från andra länder	44
8.9 Sammanfattning	45
9. Diskussion och slutsatser	47
Slutsatser och begrundanden	48
10. Sammanfattning	50
11. Summary	51
12. Referenser	52
Bilaga: Branschmetod för arbetsmiljöarbetet	56

1. Bakgrund

Företag med färre än 50 anställda benämns småföretag. Men det är stor skillnad att vara soloföretagare, att arbeta i mikroföretag med under tio anställda eller att vara anställd i företag med 40-50 anställda. Ju mindre företaget är desto mångsidigare måste man vara för att klara uppgifterna.

Företagsstorleken inverkar också på arbetsmiljöområdet och tillgången till de specialkunskaper som krävs för att man ska uppmärksamma och åtgärda risker i arbetsmiljön.

Kunden och produktionen kommer i första hand. Först när problemen blir påtagliga eller när myndigheten kräver det prioriteras arbetsmiljön i många småföretag. Inte på grund av ointresse utan snarare beroende på tidsbrist och bristande kunskaper om arbetsmiljöfrågorna.

Problemen med att få småföretagen att bli mer aktiva i arbetsmiljöarbetet har uppmärksamrats alltmer på senare år. I rapporten ges en bakgrund och beskrivning av situationen i småföretag. Unika förhållanden lyfts fram. Hinder och möjligheter i småföretagens arbetsmiljöarbete diskuteras.

2. Syfte

Det finns behov av att sammanställa den samlade kunskapen om arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete i småföretag och att undersöka i vad mån det finns metoder för arbetsmiljöarbetet som anpassats till det lilla företagets behov.

Syftet har varit:

- att definiera och beskriva småföretagen och småföretagandet.
- att sammanställa det som finns kartlagt och väl undersökt i småföretagens arbetsmiljö, samt se över vad som behöver undersökas ytterligare.
- att lyfta fram skillnader i småföretagens arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete jämfört med i större företag/organisationer.
- att se över vilka omständigheter som kan försvåra arbetsmiljöarbetet och förmedla lärdomar som kan vara till hjälp i förbättrings- och implementeringsarbetet.
- att se över vilka krav man bör ställa på metoder som ska tillämpas i småföretagen.

3. Metod

Underlaget till artikeln utgörs av en kunskapssammanställning. En del av underlaget utgår från resultatet av litteraturstudier som genomförts i databaserna ARBLINE och LABOURLINE. Litteraturgenomgången har haft två inriktningar. Det ena har varit att se hur olika problemområden finns representerade inom litteraturen och förändringar över tid. Detta har skett genom att i databaserna söka på småföretag och sortera träffar på ämnesord och publiceringsår. Identifierad litteratur har därefter använts som underlag i rapporten om hur arbetsmiljöarbete bedrivs i småföretag.

En annan del utgår från författarnas egen mångåriga erfarenhet av arbetsmiljöfrågor och arbetsmiljöarbete i samband med FoU inom småföretag.

4. Generella beskrivningar av småföretagandet

4.1 Definitioner

Småföretag definieras inom EU som företag med färre än 50 anställda med årlig omsättning ej överskridande tio miljoner euro. Som undergrupp förekommer ofta benämningen *mikroföretag*, som är företag med färre än tio anställda med årlig omsättning ej överskridande två miljoner euro.¹

Benämningar på engelska är *Microenterprises* för företag med färre än tio anställda, *Small Enterprises* (SE:s) för företag med färre än femtio anställda samt *Small and Mediumsized Enterprises* (SME:s) för företag med färre än 250 anställda.

4.2 Småföretagsstatistik

Mer än 99 procent av alla arbetsställen i Sverige har färre än 50 anställda. Ibland sätts likhetstecken mellan små arbetsställen och småföretag, vilket inte är korrekt. Små arbetsställen kan även vara offentligt ägda eller ingå i koncerner. Vid rensning av statistiken för 2003 kommer man fram till att småföretagen utgjorde 92 procent av samtliga arbetsställen, 98 procent av de privata arbetsställena eller 99,9 procent av de privata företagen. Totalt fanns det 2003 cirka 933 000 arbetsställen, 856 000 företag varav 641 000 var företag utan anställda (76 %).² Resterande 215 000 företag har således anställda, vilket kan inkludera även företagaren själv eftersom man i aktiebolag räknar företagaren som anställd i juridisk mening när denne tar ut lön. Det är även viktigt att skilja på företag och företagare. Företagare kan äga flera företag likväl som man kan vara flera ägare till ett företag.

Andelen *kvinnliga företagare* var 30 procent 2003.

Rörligheten är stor mellan att t.ex. ha en fast anställning och ha ett företag vid sidan av, eller att pendla mellan eget företagande och ha ett fast arbete beroende på arbetstillgång. Antalet vilande företag ökade med cirka 17 000 åren 1997 till 2004 (Fölster, 2004).

Företagskonkurserna ökade 3,9 procent inom EU under 2003 jmf med 2002, i Sverige med 3,1 procent. Under 2004 minskade konkurserna åter igen. De mest konkursutsatta branscherna 2004 var detaljhandel, förlags- och restaurangverksamhet (UC, 2004).

¹ Commission recommendation of 6 May 2003 concerning the definition of micro, small and medium-sized enterprises, Official Journal of the European Union, L 124/36, http://europa.eu.int/eur-lex/pri/en/oj/dat/2003/l_124/l_12420030520en00360041.pdf

² SCB:s företagsregister http://www.scb.se/templates/Listning2_31033.asp

4.2.1 Nyföretagande

Två tredjedelar av småföretagen finns inom tjänstesektorn. Ungefär 85 procent av de nya företagen 2003 startades inom tjänstesektorn och resterande 15 procent inom industrisektorn. De nystartade företagen sysselsatte tillsammans 59 676 personer (ITPS, 2004).

Av de nya företagarna (2003) hade hälften *eftergymnasial utbildning*, högst andel bland kvinnorna (57 procent). *Lägst utbildningsnivå* hade nystartande företagare inom byggverksamhet och varuhandel, reparationer samt restaurang- och hotellrörelse (cirka 20 procent av företagarna hade eftergymnasial utbildning).³

Sexton procent av de nya företagen 2003 startades av personer som själva är *utrikesfödda* eller vars båda föräldrar är utrikesfödda.

I fler än hälften av de nystartade företagen 2003 hade företagaren annan *sysselsättning* vid sidan om.⁴

4.2.2 Soloföretagare

Egenföretagare utan anställda benämns vanligen *soloföretagare*. Flest soloföretagare hittar man inom fastighetsförvaltning och företagstjänster samt inom handel, transport och kommunikation. Det är manlig dominans inom jord- och skogsbruk samt byggnation medan näringsgrenarna personliga och kulturella tjänster främst sysselsätter kvinnor.

4.3 Sysselsättning

Antalet sysselsatta i Sverige uppgick till drygt 4,2 miljoner våren 2004. Av dessa arbetade 2,5 miljoner i privat sektor, varav hälften i småföretag (färre än 50 anställda).⁵

Närmare 405 000 var aktiva företagare, vilket motsvarar 9,5 procent av de sysselsatta eller närmare 7 procent av befolkningen i yrkesverksam ålder. Av företagarna uppgav 62 procent att de hade anställda. Många företagare driver fler än ett företag, vilket förklarar skillnader jämfört med statistiken över antalet företag på föregående sida.

Sysselsättningen i småföretagen har ökat inom EU sedan mitten av nittio-talet. Det är främst inom den privata tjänstesektorn som tillväxten har skett. Orsaker till småföretagens tillväxt står bland annat att finna i servicesektorns expansion, outsourcing av vissa verksamheter och nya sektorer som ökat kraftigt (Statistiska Centralbyrån, 2001). Samtidigt finns det många småföretag som inte vill och kanske inte ens bör växa. Samhällets definition av framgångsrikt företagande stämmer således inte alltid med företagarens egna behov och mål med verksamheten. Det är heller inte entydigt vad det är som totalt sett leder till framgångsrika företag (Alpenberg m fl, 1996).

³ ITPS s 26 http://www.itps.se/pdf/S2004_008.pdf

⁴ ITPS s 30

⁵ Uppgifter från CFAR (koncernrensade), AKU och RAMS, SCB

Antalet sysselsatta i småföretag är högst inom näringsgrenarna handel, transport, magasinering och kommunikation följt av fastighetsförvaltning och företagstjänster samt byggindustri.⁶

Då det gäller *förvärvsintensitet* för personer i åldern 20 till 64 år toppar småföretagskommunen Gnosjö med 86 procent. Flera av kommunerna i området omkring Gnosjö har de högsta nivåerna i landet.⁷

4.4 Företagande och ledarskap

Många småföretagare anser att det enda sättet att bli en ”verkligt fri människa” är att driva ett eget företag. Att få arbeta självständigt och förverkliga sina idéer tycks vara starka drivkrafter. Drygt hälften av företagarna uppgav något av dessa alternativ som motiv till företagsstarten. Skillnader finns beroende på kön och bransch (ITPS, 2002).

Egenföretagarna värdesätter inte bara möjligheten att arbeta för de tycker om sitt jobb utan värdesätter även detta i vissa fall högre än den ekonomiska belöningen (Europeiska fonden, 1998).

Företagarens trivsel och förnöjsamhet i företagandet är starkt relaterad till upplevelsen av den totala livssituationen. Kvinnliga företagare är mer känsliga för konflikter mellan familjeliv och arbetsliv men likheterna mellan män och kvinnor i företagandet är större än olikheterna. Det sociala stödet har stor betydelse för företagarens tillfredsställelse med arbetet (Firestone, 1997).

Till skillnad från ledare i större företag är ägare/chefer i småföretag normalt inte utbildade inom ledarskapsområdet. Ledarstilen är därför mycket varierande (Fredriksson m fl, 1999).

Att vara främst bland jämlikar är viktigare än att vara chef över en arbetsgrupp. Det är närvaron av andra och det ömsesidiga beroendet som ger identiteten som företagare makt och styrka, inte förmågan att få andra att arbeta enligt Beckérus och Roos (1985). Det är resultatet och goda prestationer i arbetet som ger högst tillfredsställelse menar Firestone (1997).

En förändrad syn på ledarskapet märks tydligare allt eftersom yngre och mer välutbildade företagsledare tar över. Öppenhet, prestigelöshet, information och lyhördhet är några av honnörsorden hos de yngre företagarna (VI, 2002).

Småföretagsforskare har funnit sju ledarskapsrelaterade *framgångsfaktorer* i småföretag, varav nedanstående tre faktorer anses viktigast (Kjellman m fl, 2002). Framgångsrikt ledarskap kännetecknas av att:

- Företaget leds av någon som förmår se framåt och satsar på innovationer och tillväxt.
- Företagsledningen klarar av att rekrytera och motivera en välutbildad personal.
- Företaget leds så att det egna kapitalet överstiger det främmande kapitalet.

⁶ AKU, SCB

⁷ Pressinformation från SCB 2004-03-22

Forskarna poängterar också betydelsen av att som företagsledare våga lita på sin personal och att kunna delegera.

4.5 Arbetsorganisation och relation

Det lilla företaget präglas av ägaren och dennes identifikation med företaget. Företagaren ägnar mycket tid och energi åt sitt arbete och eftersträvar att ha en god kontroll över verksamheten.

Organisationen är i regel hårt ”slimmad” varför personalen måste vara flexibel och kunna utföra fler arbetsuppgifter. Samtidigt innebär det att det lilla företaget är sårbart vid personalproblem eller frånvaro. Dessbättre är frånvaron oftast låg (Företagarna, 2003a).

Ledarskapet och arbetsorganisationen har stor betydelse för relationerna både inom och utom företaget. Den gemensamma värdegrunden, branschkulturen, kundkraven och konkurrenssituationen är exempel på faktorer som påverkar företags relationer och hur man agerar. Exempelvis kan möjligheten att rekrytera kunnig personal påverka ledningens personalpolitik så att man i vissa branscher ser personalen som lätt utbytbar, medan man i andra branscher mår extra mycket om sin personal (Vickers m fl, 2004).

Kontakten med myndigheterna är svår för många småföretagare. Småföretagarens situation som mångsysslare och avsaknad av specialistfunktion i företaget gör det svårt att hålla sig underrättad om gällande regelverk. Osäkerheten om lagar och regler föder osäkerhet vilket gör kontakterna med myndigheter oangämliga. I de små företagen känns det ofta främmande att hantera frågor på ett uppdelat sätt. Olikheter i synsätt mellan den specialiserade myndigheten och den sammansatta och mycket mer komplexa verklighet som småföretagaren verkar i orsakar frustration och negativa attityder (Holzhausen, 1995; Vickers m fl, 2003).

Företagarens personlighet, inre säkerhet och nyfikenhet påverkar i hög grad intresset av att medverka i *nätverk och relationsbyggande aktiviteter* (Millet, 2004). Relationer som kan vara framtvingade av rent affärsmässiga skäl men också av intresse att utveckla sig själv och verksamheten. Det är också via mer personliga nätverk som företagare hämtar viktig information om marknaden som sedan påverkar hur företaget ska förhålla sig till sin omgivning. Nätverken får allt större betydelse för att det lilla företaget ska hänga med i utvecklingen och finnas kvar på marknaden.

”Nätverkets funktion av osäkerhetsreducering i ett krävande och föränderligt arbetsliv har för alla företagare inneburit ökad tillförsikt, stärkt självförtroende, ett utvecklingsintresse och en trygghet i att våga göra lite annorlunda. Det har tagit sig ganska olika uttryck. Från den försiktiga varianten att stämma av vissa saker, till den entusiastiska styrka och inspiration att våga satsa på nya saker och ingenting är omöjligt” (Holmquist, 1999, s 73).

4.6 Sammanfattning

Småföretag definieras i Sverige och inom EU som företag med färre än 50 anställda. Som undergrupp förekommer ofta benämningen mikroföretag om företag med färre än tio anställda. Mer än 99 procent av alla 933 000 arbetsställen i Sverige har färre än 50 anställda. Antalet sysselsatta i Sverige uppgick till drygt 4,2 miljoner våren 2004. Av dessa arbetade en stor andel i småföretag och närmare 405 000 var aktiva företagare.

Många småföretagare anser att det enda sättet att bli en ”verkligt fri människa” är att driva ett eget företag. Att få arbeta självständigt och förverkliga sina idéer tycks vara starka drivkrafter. Drygt hälften av företagarna uppgav något av dessa alternativ som motiv till företagsstarten.

Ledarskapet och ledarstilen är mycket varierande. Att vara främst bland jämlingar är viktigare än att vara chef över en arbetsgrupp. Ledarskapet och arbetsorganisationen har stor betydelse för relationerna både inom och utom företaget. Den gemensamma värdegrunden, branschkulturen, kundkraven och konkurrenssituationen är exempel på faktorer som påverkar företagets relationer och hur man agerar.

Kontakten med myndigheterna är svår för många småföretagare. Småföretagarens situation som mångsysslare och avsaknad av specialistfunktion i företaget gör det svårt att hålla sig underrättad om gällande regelverk.

Företagarens personlighet, inre säkerhet och nyfikenhet påverkar i hög grad intresset av att medverka i nätverk och relationsbyggande aktiviteter. Det är också via mer personliga nätverk som företagare hämtar viktig information om marknaden som sedan påverkar hur företaget ska förhålla sig till sin omgivning.

5. Litteraturanalys

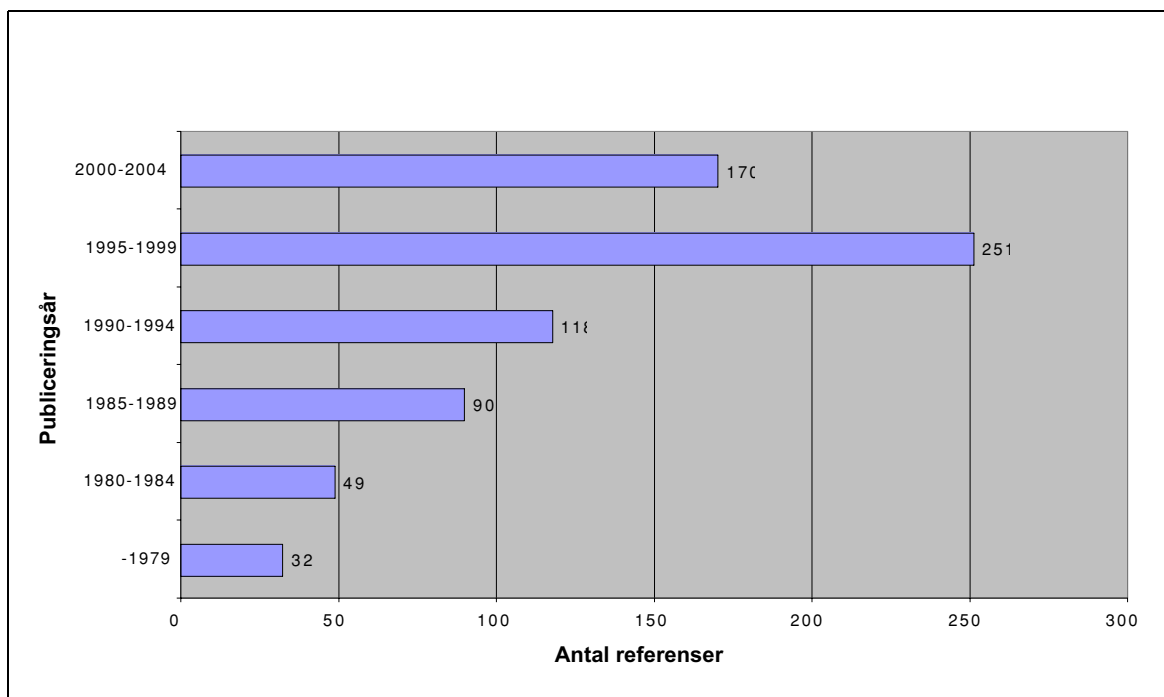
Hur avspeglar sig intresset för småföretagens arbetsmiljö i de senaste 25 årens arbetsmiljölitteratur? Vad har varit i fokus under olika tidsperioder? Vad saknas i arbetsmiljöforskningen?

För att få inblick i vad som skrivits om arbetsmiljöfrågor i småföretag genomfördes en litteratursökning i litteraturdatabasen ARBLINE vid Arbetslivsbiblioteket samt i LABOURLINE, en databas som drivs gemensamt av ETUI (European Trade Union Confederation) och TUTB (European Trade Union Bureau for Health and Safety). Dessa två databaser bedömdes väl täcka in och ge en bra bild över vad som publicerats om arbetsmiljöfrågor i småföretag i Sverige och övriga västvärlden. Huvudsyftet har varit att undersöka vilka ämnesområden som varit mest respektive minst i fokus under olika tidsperioder. Litteraturen har även legat till grund för rapporten i övrigt.

5.1 ARBLINE

Litteratursökning utfördes i Arbetslivsinstitutets databas ARBLINE med sökkriteriet ”småföretag” i ämnesord. Antalet referenser som uppfyller sökkriteriet visar en stigande trend (figur 5:1) med en topp under åren 1995-1999. Det var i början av den perioden som Arbetslivsfonden var mest aktiva i sin publicering av rapporter.

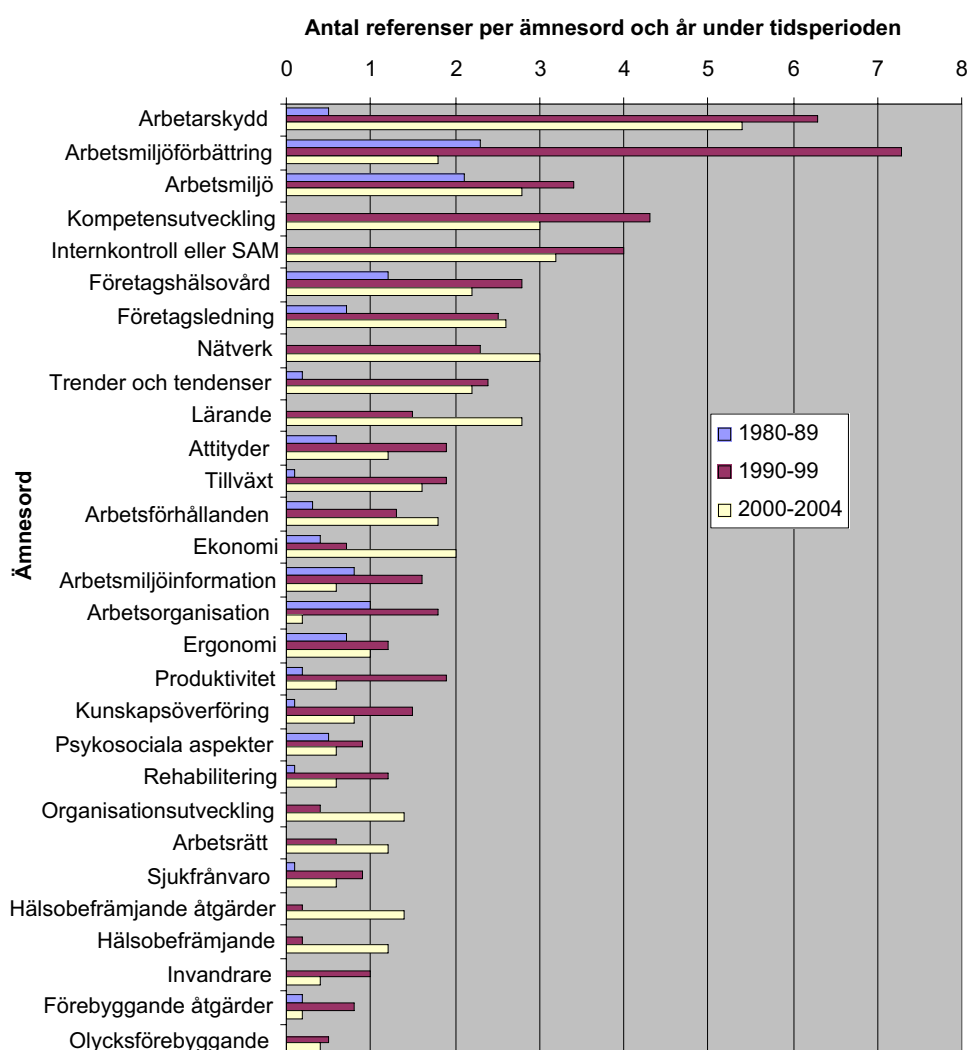
Figur 5:1. Litteratur i ARBLINE med sökkriteriet ”småföretag” i ämnesord – antal referenser uppdelat på publiceringsår.



Sökningen i ARBLINE gav 663 referenser med sökkriteriet ”småföretag” i ämnesord och publiceringsår 1980-2004 (språk = alla) varav 463 referenser var skrivna på svenska.

Inom urvalet av 663 referenser gjordes modifierad sökning för att undersöka förekomsten av olika ämnesord. Syftet var att få en bild av vad som varit mest respektive minst i fokus under de tre tidsperioderna 1980-1989, 1990-1999 och 2000-2004 (figur 5:2).

Figur 5:2. Förekomsten av ämnesord i databasen ARBLINE inom urvalet ”småföretag”.



Av grafen (figur 5:2) framgår att de vanligaste ämnesorden under de senaste 25 åren har varit arbetskydd, arbetsmiljöförbättring, arbetsmiljö, kompetensutveckling och internkontroll/systematiskt arbetsmiljöarbete. Förebyggande och hälsobefrämjande åtgärder, arbetsrätt, psykosociala aspekter, rehabilitering, organisationsutveckling och invandrarens situation har däremot undersökts bara till en del.

Genusforskning i småföretag förefaller knappast ha förekommit alls, endast tre referenser har ”gender” som ämnesord (ej med i figur).

Det framgår även av figuren att studier om nätverk, lärande, ekonomi, organisationsutveckling och hälsobefrämjande har ökat i antal de senaste åren samt att intresset för arbetsmiljöförbättringar varit störst under 1990-talet då Arbetslivsfonden stimulerade den typen av insatser.

En närmare granskning av referenserna visar att småföretagsbranscherna *byggnation, städning och transport* har varit mycket i fokus under åren. Flertalet referenser inom bygg- och städbranscherna beskriver åtgärdsinriktat arbete och domineras av rapporter utgivna i Arbetslivsfondens publikationsserier.

5.1.1 Kategorisering av småföretagsrapporter i tre huvudkategorier

En kategorisering av litteraturen i ARBLINE det senaste decenniet gjordes inom urvalet småföretag, med uppdelning på tre huvudkategorier: Småföretagande, Arbetsmiljön i småföretag och Hälsan i småföretag.

Flest publikationer handlar om småföretagandet, främst om *utveckling, lärande/utbyte, entreprenörskap* (255 referenser), följt av *arbetsmiljön i småföretag* (164 referenser) och ett betydligt färre antal om *hälsan i småföretag* (33 referenser).

5.2 LABOURLINE

Nyckelord som kan användas i LABOURLINE för att söka referenser om småföretag är *small enterprises* (gav 303 referenser), *small scale industry* (53 referenser) och *SME* (227 referenser).

Vi nöjde oss med att studera urvalet med nyckelord ”small enterprises” eftersom det ger ett mer generellt urval av småföretagsrapporter inom den målgrupp vi är intresserade av.

Bland referenserna i urvalet ”small enterprises” dominerade ämnesorden *training, risk assessment, management, methodology och occupational health*. Fokus var på arbetsmiljöutbildning och information, risker i arbetsmiljön, hantering av risker, praktiska metoder och arbetshälsa i småföretagen.

Minst förekommande var ämnesorden *violence, occupational health service, human resources, medical surveillance* och *education*. Det finns således ganska lite material att hämta om hot och våld i småföretag och om företagshälsovård.

Tabell 5:1. TUTB LABOURLINE – ämnesord i urvalet ”Small Enterprises” med totalt 303 referenser från 1980-talet och senare.

Ämnesord	Ant ref
Training	38
Risk assessment	32
Management	32
Methodology	27
Occupational health	27
Occupational accident	22
Trade union role	18
Legislation	18
Occupational safety and health	17
Workers participation	14
Safe working conditions	14
OSH management system	12
Safety and health campaign	11
Musculoskeletal	11
Environment	11
Sustainable development	8
Chemical hazards	5
Education	4
Human resources	3
Medical surveillance	3
Occupational health service	2
Violence	1

Drygt hälften av litteraturen inom urvalet är på engelska. En stor andel har producerats av European Commission (59 referenser) följt av European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (18 referenser) och UK Health and Safety Executive (10 referenser).

5.3 Dansk litteraturanalys

Samtidigt med vår egen litteraturstudie publicerades en omfattande dansk litteraturanalys av (Hasle m fl 2004). Det primära sökkriteriet var small enterprises, small companies, small firms och förkortningarna SSE och SME. Sökning i åtta databaser resulterade i 1 200 småföretagsreferenser, litteratur utgiven 1980 och senare. Flertalet referenser befanns vara irrelevanta eller undermåliga. När även dubletter tagits bort återstod slutligen 288 referenser.

Slutsatser från den danska litteraturanalysen:

- Verksamhetskulturen har stor betydelse för livet och arbetsmiljön i små företag. Särskilt pekar man på ägarens dominerande roll och den nära relationen mellan ägare och anställd.

- Risken för allvarliga olycksfall förefaller vara störst i småföretagen.
- Den fysiska och kemiska arbetsmiljön är ofta sämre medan den psykosociala arbetsmiljön ofta kan vara bättre i småföretag än i större organisationer.
- Arbetsmiljöarbetet är präglad av den låga formaliseringsgraden. Exempelvis är det svårt för småföretagen att uppfylla de lagstadgade kraven på ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

Författarna menar att extern hjälp måste vara inriktad på direkta möten med småföretagaren. Passiv information via hemsida eller informationsblad har ringa effekt. Metoder är sällan utarbetade för att passa i småföretagen och det saknas utvärderingar av metoderna i de sammanhang de använts. Resultat och slutsatser från den danska litteraturanalysen har tjänat som jämförelse till våra egna slutsatser i de följande kapitlen.

5.4 Behov av mer kunskap

Det finns behov av ytterligare forskning om förhållanden i småföretag och om hur man ska kunna öka intresset för arbetsmiljöfrågorna.

Hot och våld drabbar i ökad utsträckning anställda i småföretag inom handeln och servicesektorn. Samtidigt är det ett eftersatt område inom forskningen.

Företagshälsovård för småföretag och hälsofrågor, psykosociala aspekter, rehabilitering, kunskapsöverföring, invandrades situation och småföretagares egen arbetsmiljö är exempel på andra områden som borde vara intressanta för fortsatta studier liksom genusfrågorna.

5.5 Sammanfattning

För att få inblick i hur intresset för småföretagens arbetsmiljö avspeglas i de senaste 25 årens arbetsmiljölitteratur och vad som varit i fokus under olika tidsperioder gjordes en litteratursökning i litteraturdatabaserna ARBLINE och TUTB LABOURLINE.

De vanligaste ämnesorden i urvalet av småföretagslitteratur i ARBLINE är arbetarskydd, arbetsmiljöförbättring, arbetsmiljö, kompetensutveckling och internkontroll/systematiskt arbetsmiljöarbete. Däremot har förebyggande och hälsobefrämjande åtgärder, arbetsrätt, psykosociala aspekter, rehabilitering, organisationsutveckling samt invandrades situation bara undersökts och publicerats till en liten del. Genusforskning i småföretag förekommer knappast alls. Det framgår även att studier om nätverk, lärande, ekonomi, organisationsutveckling och hälsobefrämjande ökat i antal de senaste åren samt att intresset för arbetsmiljöförbättringar var störst under 1990-talet då Arbetslivsfonden stimulerade den typen av insatser.

Typiska småföretagsbranscher som behandlats i litteraturen är byggbranschen liksom städ- och transportbranschen.

Vid sökning i LABOURLINE på "small enterprises" dominerar ämnesorden training, risk assessment, management, methodology och occupational health. Arbetsmiljöutbildning och information, risker i arbetsmiljön, hantering av risker, praktiska metoder och arbetshälsa i småföretag är vanliga ämnen. Minst förekommande är ämnesorden violence, occupational health service, human resources, medical surveillance och education. Hot och våld i småföretag, genusfrågor samt företagshälsovård är sparsamt behandlat.

Intresset under åren har växlat något men huvudfokus har ändå varit att beskriva arbetsmiljörisker i småföretag och åtgärder för att komma tillrätta med problemen. Det var särskilt tydligt under 90-talet. Under de senaste åren kan man se ett ökat intresse även för andra frågor såsom samarbete i nätverk och lärande.

6. Arbetsmiljön i småföretag

Studier av arbetsmiljö och hälsa i småföretag har en relativt kort historia. En av de första svenska undersökningarna genomfördes i slutet av 1960-talet av ett team (Axelson m fl, 1971) vid Yrkesmedicinska kliniken i Örebro. Man konstaterade att

”man inom småföretag inte är klart medveten om problemen kring hälsa och miljö [och att] man bör framförallt ge råd och enkel undervisning så att företaget sedan självt kan arbeta vidare med detaljlösningar”.

Följande kapitel redovisar resultat och slutsatser från studerad litteratur varvat med empiriskt baserade kunskaper från ett stort antal småföretagsprojekt.

Litteraturanalysen visar att undersökningarna under de senaste decennierna har inriktats på samband mellan arbetsmiljöfaktorer och specifik ohälsa baserat på en medicinsk forskningstradition eller har haft som utgångspunkt att försöka lösa klassiska arbetsmiljöproblem. Riskområden som behandlats i litteraturen är enligt dansk litteraturanalys: olyckor (33 % av referenserna) samt fysiska (29 %), kemiska (18 %), ergonomiska (11 %) och psykosociala (8 %) arbetsmiljörisker (Hasle m fl, 2004).

I det lilla företaget hanterar man problemen efterhand som de blir tydliga, dvs när problem upptäcks eller påtalas. Arbetsmiljöbegrepp av typen ”*alla förhållanden i arbetet som påverkar människan*” kan av småföretagare upplevas som alltför omfattande och otydliga. Om arbetsmiljökraven upplevs otydliga eller allt för omfattande ökar risken för att man inte gör något åt situationen. Kommentarer från småföretagare kan bli ”*det ingår i jobbet och det får man leva med*”, ”*vi har det inte sämre än andra, tvärtom*”, ”*arbetsmiljöinspektören ställer orimliga krav på oss*”. Men intresse finns även för förebyggande insatser om de är väl motiverade.

Anmälda arbetsskador är sällsynta i enskilda små företag. Om företaget tillhör den mest skadedrabbade branschen kan det innebära att man har en anmäld arbetsskada vart 5-6 år om man är tio anställda (Birgersdotter m fl, 2004).

6.1 Vad är unikt i småföretagens arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete?

Vi har valt att inledningsvis beskriva skillnader mellan småföretagen och större organisationer på ett mer övergripande plan, för att mot slutet av kapitlet exemplifiera med skillnader i exponering för specifika arbetsmiljörisker.

Exempel på områden där man kan se skillnader av betydelse mellan små företag och större organisationer är (1) faktorer kopplade till företags storlek och det psykosociala arbetsklimatet, (2) kultur och värderingar, (3) arbetsmiljöintresse och lärande, (4) delaktighet och inflytande, (5) ledarskap och ledarstil, (6) ekonomi samt (7) faktorer kopplade till yrket och branschens unika förutsättningar.

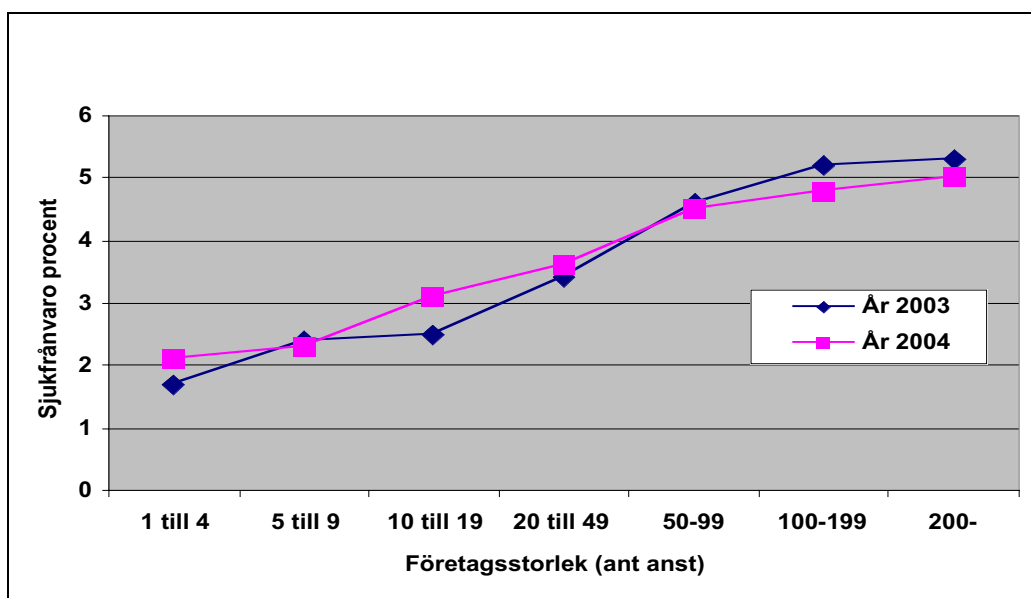
6.1.1 Faktorer kopplade till företagets storlek och det psykosociala arbetsklimatet

Definitionen av småföretagen som företag med färre än femtio anställda inrymmer stora skillnader. Det stora småföretaget med närmare femtio anställda börjar anta storföretagets struktur och organisation. Man har i regel egen expertis inom arbetsmiljöområdet och är ofta medvetna om betydelsen av systematiskt arbetsmiljöarbete, medan man i de minsta företagen saknar den typen av specialkunskaper och hanterar arbetsmiljöproblemen efterhand som de dyker upp.

En vanlig grupp av småföretag är soloföretagen, en grupp företagare med ett varierande riskpanorama som inte uppmärksammas tillräckligt mycket. I den gruppen finns frisörer, konsulter, jordbrukare och hantverkare av olika slag. Som soloföretagare måste man kunna "spela" många olika roller (försäljare, sekreterare, ekonomiansvarig, skyddsombud, VD, inköpare, personalchef) varav skyddsombudsrollen kanske är den minst framträdande. Samtidigt är man sårbar och svårersättlig vid t.ex. sjukdom.

Ju mindre företaget är desto känsligare är man för frånvaro. Arbetsbördan ökar markant när någon är borta. Kanske som en konsekvens av detta är sjukfrånvaron betydligt lägre i småföretagen och ökar med storleken (figur 6:1).

Figur 6:1 Sjukfrånvaro i privata sektorn efter företagsstorlek andra kvartalet 2003 respektive 2004 (Statistiska Centralbyrån pressinfo 2004-08-30)



På arbetsställen med färre än tjugo anställda var sjukfrånvaron det senaste året 2,5 procent jämfört med 5,0 procent på arbetsställen med fler än 100 anställda. Det är rimligt att tro att företagsstorleken och de svårigheter det innebär vid frånvaro i de minsta företagen har betydelse, men att även ledarskapet och det psykosociala klimatet kan påverka.

Undersökningar som SCB låtit göra på uppdrag av Företagarna (2003a, b) visar att arbetstakten de senaste åren har ökat mer i större företag och i offentliga

organisationer jämfört med i små företag. Det är däremot vanligare med över-
tidsarbete i det lilla företaget. Ungefär lika stor andel av personalen i små
respektive stora företag har ont i kroppen eller känner sig uttröttade. Det finns
således inget som tyder på att man skulle vara friskare i småföretag, men däremot
förefaller man ”må bättre” i psykosocialt hänseende. De exakta orsakerna är inte
tillräckligt utredda.

Möjligheten till inflytande över det egna arbetet förefaller vara större i små-
företag och närheten till (högste) chefen gör att man enklare och smidigare klarar
ut frågor som dyker upp. Det är även betydligt vanligare med uppskattning från
chefen i småföretagen samtidigt som frihet i arbetstider är ett extra plus (Före-
tagarna, 2003b).

För kvinnor gäller att *psykiskt påfrestande arbete* är mindre vanligt i små
jämfört med i stora företag (Arbetsmiljöverket & Statistiska Centralbyrån 2003).
Andelen kvinnliga företagare som upplever besvär till följd av *stress och psykisk
påfrestring* är lägre jämfört med anställda kvinnor. För männen är skillnaden inte
lika tydlig (Bornberger-Dankvardt m fl, 2003).

Det har i många studier visat sig att *hög anspänning* kan öka risken för stress
och stressrelaterade sjukdomar. Det är vanligare med hög anspänning hos kvinnor
i större företag medan det inte går att se en lika tydlig storleksrelaterad skillnad
för männen. Däremot upplever företagare av båda könen lägre anspänning jämfört
med anställda (Arbetsmiljöverket & Statistiska Centralbyrån, 2003).

Totalt sett förefaller den psykosociala arbetsmiljön vara mera gynnsam i de
minsta företagen, en slutsats som även bekräftas i den danska litteraturanalysen
(Hasle m fl, 2004).

6.1.2 Kultur och värderingar

Det råder konsensus om småföretagens speciella karaktär. Varje ägarlett företag är
unikt eftersom företagaren är unik. Det krävs en förståelse för det som är speciellt
med småföretagen för att man ska kunna skapa en god relation i kontakterna.

Påverkan på attityder och beteenden i småföretag kan enligt Vicker (2003) vara
av externt eller internt slag:

- Exempel på *extern påverkan* är kultur och värderingar inom olika bran-
scher, konkurrenssituation, kundkrav, men också myndigheternas agerande
avseende tillämpning av lagar och regler.
- *Intern påverkan* är kopplat till företagarens och de anställdas värderingar
och beteenden, engagemang och kunskaper samt rutiner för att hantera
arbetsmiljöfrågor. Ledarstilen är ofta informell och det finns en närhet i
relationen med de anställda. Företagarens utbildningsnivå, kön och etniskt
ursprung spelar också roll.

En viss typ av konflikter kan vara vanligare i småföretag. Sökjer-Petersen (2003)
menar att det kan uppträda konflikter i småföretag som beror på att företagare och
anställda lever i olika livsformer. Företagaren förväntar sig att den anställda
känner samma engagemang för företaget och är beredd att t.ex. arbeta övertid om

så krävs. Exempelvis kan begreppen göra ett bra arbete, ha ett bra liv, ha helt olika innebörd för vardera parten.

6.1.3 Arbetsmiljöintresse och lärande

För lärande om arbetsmiljöfrågor krävs tid, intresse och motivation. Tidigare utbildning och erfarenheter påverkar också, liksom möjlighet att tillämpa nya kunskaper.

Småföretagen kännetecknas av att de har kortare livslängd, större omsättning på personal, större andel lågavlönade och lågutbildade jämfört med större organisationer. Produktionen kräver dessutom all tid och kraft om företaget ska klara sig ekonomiskt (Walters, 2002).

Förutsättningarna för lärande om arbetsmiljöfrågor hos personalgrupperna är mycket begränsade om inte företagaren själv har ett arbetsmiljöintresse. Att företagen enligt lag ska bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) har inte fått önskvärt genomslag.

Det naturliga arbetsmiljölärandet i småföretag sker i det praktiska arbetsmiljöarbetet och i kontakter ”ansikte mot ansikte” med aktörer av olika slag. Eftersom skyddsombud ofta saknas i det egna företaget är kontakten med regionalt skyddsombud särskilt viktig. Kontakter med arbetsmiljöinspektörer och FHV-personal leder också till ökade arbetsmiljökunskaper. Försäljare, leverantörer, kunder och branschorganisationer är andra kontakter som kan medverka till bättre arbetsmiljökunskaper.

6.1.4 Delaktighet och inflytande

Företaget är ägarens skapelse. Kritik av verksamheten kan av ägaren uppfattas personligt.

Det kräver viss fingertoppskänsla där det ibland gäller att välja rätt tillfälle för kritiska synpunkter på arbetsmiljön. Det har också betydelse från vem kritiken kommer. Personer som står företagaren nära har bättre möjligheter att påverka.

Socialt brukar det lilla företaget liknas vid ”en familj” där man bryr sig om varandra. Men familjemedlemmarna kan ha olika status. Limborg och medarbetare (2004) har beskrivit de olika grupperingarna i familjeföretaget:

- Innerst finns *kärnan* bestående av ägaren samt dennes arvtagare (barnen) och äkta hälft.
- I gruppen *nära familjen* ingår trogna och betrodda medarbetare.
- *De inneboende* är anställda som utför det professionella arbetet utan att för den skull vara värdemässigt lika engagerade i företaget som grupp 1 och 2.
- Slutligen *gästerna* som varit anställda en kort tid, antingen som vikarier eller projektanställda. De blir så småningom inneboende om de visar intresse och passar in i verksamheten.

I en bra familjerelation är det ”högt i tak” och man månar om varandras hälsa och säkerhet. Så är det ofta i det lilla företaget, men det är inte självklart att det är så. Enligt Sökjer-Petersen (2003) är det vanligare att kvinnliga företagare har ett

omsorgsperspektiv och månar om att de anställda har det bra. Samtidigt finns också möjlighet till inflytande och delaktighet för den som vill engagera sig i företagets utveckling.

6.1.5 Ledarskap och ledarstil

Den nära kontakten mellan ägaren/ledaren och de anställda i småföretag gör att man som anställd har lättare att få feedback och att klara ut frågeställningar i det dagliga arbetet. Närheten kan också innebära svårigheter om ägaren/chefen behandlar personalen illa. Det finns då ofta inget annat val än att säga upp sig.

Till skillnad från ledare i större företag är ägare/ledare i småföretag normalt inte utbildade inom ledarskapsområdet. Det är få förutnat att ha naturlig fallenhet för ledarskapet, men alla hittar sin egen ledarstil utifrån egna förutsättningar och kontext.

Först och främst innebär ledarstil det sätt på vilket en person påverkar andra. Vid en första anblick kan det tyckas att ledarstilen blir viktigare ju fler underordnade man har. Vad man dock bör ha i åtanke, är att i ett litet företag kan konsekvenserna bli så mycket större om arbetet inte utförs på ett effektivt och ändamålsenligt sätt.

Ledarstilen är mycket varierande i småföretag och kan kort beskrivas med några exempel (Fredriksson m fl, 1999):

Företagare A har inte tid att "vara på plats". Företaget befinner sig i snabb tillväxt, bland annat med företagsförvärv. Kundkontakter innebär mycket resande i jobbet. Sättet att informera och delegera är avgörande för hur verksamheten fungerar.

Företagare B arbetar lika mycket "ute på verkstadsgolvet" som sina anställda och sköter administration och annat på övrig tid. Detta är en ganska vanlig situation på de minsta småföretagen. I vissa fall kan frågan uppstå hur de anställda betraktar sin chef, som ledare eller som "en av dem" och om det i så fall blir oklarheter i ledarskapet. Hög arbetsbelastning och oövertidsarbete är riskfaktorer.

Företagare C har från början arbetat "ute på golvet" men har alltmer lärt sig att delegera arbetsuppgifter och blivit mer företagsledare. Avgränsningen mellan auktoritär och demokratisk ledarstil kan vara lite otydlig ibland. Det gäller i detta fall att kombinera "kompisskapet" med ledarskapet på rätt sätt.

Företagare D arbetar målinriktad för att företaget skall vara så framgångsrikt och modernt som möjligt. Hög kvalitet är genomgående av stort värde och i företaget finns ofta dokumenterade rutiner samt klar delegering. Om företagaren trots allt "vill ha ett öga på allt" kan det uppstå oklarheter i vem som skall sköta vad.

Företagare E är en person som är mån om att stämningen på företaget skall vara bästa möjliga och han behandlar alla lika. Han håller ofta en skämtsam ton och bryr sig om sin personal och är mycket "ute på golvet" utan att delta aktivt i själva produktionen. Om ekonomin inte tillåter nödvändiga investeringar i personal eller utrustning blir han bekymrad och ibland obeslutsam.

En förändrad syn på ledarskapet märks i takt med att yngre företagsledare tar över. Öppenhet, prestigelöshet, information och lyhördhet är några av honnörs-

orden hos de yngre företagarna. Målfokusering, information och återföring är viktiga ingredienser i ledarskapet.⁸

Det ”moderna” ledarskapet uppfyller även många ungdomars krav på en bra ledare. En bra chef ska enligt ungdomarna vara rättvis, förstående, lyssnande, trevlig, uppmuntrande, kunna ta kritik, inte diskriminera, vara snäll, generös, ha egen erfarenhet från och vara insatt i arbetet, fördela arbetsuppgifter och vara en i gänget (Hedlund m fl, 2003).

Man kan anta att många småföretagares starka engagemang kan smitta av sig på medarbetarna och att flera av komponenterna i det ”utvecklande ledarskapet” återfinns i småföretaget. Utvecklande ledarskap (transformational leadership) kännetecknas av att medarbetarna känner förtroende, beundran, lojalitet och respekt för sin chef och att de är motiverade att göra mera än vad som förväntas av dem (Bass & Avolio, 1993).

6.1.6 Ekonomi

Det lilla företaget finns ofta längst ut i leverantörskedjan. Tidspress och hård konkurrens hör till vardagen. Handlingsutrymmet är snävt med begränsade resurser, ekonomiskt och personellt. Förhandlingspositionen är ofta svag. I pressade lägen kan säkerheten och arbetsmiljön nedprioriteras. Walters (2002) hänvisar till flera forskningsrapporter om detta.

I England har man undersökt kostnaderna för att genomföra arbetsmiljöförbättringar som krävs enligt lag. Det visar sig då att småföretagens kostnader, räknat per anställda, är högre än i större organisationer (Lancaster m fl, 2001, 2003). Kostnaderna för ventilation, bullerdämpning, ergonomiska hjälpmedel m.m. blir högre när de ska fördelas på färre antal anställda. Likaså är kostnaden för konsulter och utbildning i regel högre räknat per anställd.

Företagare på väg mot konkurs kan utgöra en särskild riskgrupp. Företagare som gått i konkurs rapporterade flera år före konkursen hög grad av oro för nedläggning, tidspress, huvudvärk, sömnproblem, nedstämdhet och trötthet orsakad av arbetet. Många var ogifta, hade många arbetstimmar och verkade inom varuhandel och transport (Ohlson m fl, 2004).

6.1.7 Yrket och branschens unika förutsättningar

Varje yrke/bransch har sina specifika risker. Exempelvis frisörer med ansträngande arbetsställningar och kemiska hälsorisker – bilplåtslagare med vibrerande, bullrande verktyg och svåra arbetsställningar – snickare med buller, damm och olycksrisk – personal vid callcenter med mycket stillasittande och intensivt telefonarbete – byggarbete med besvärliga arbetsställningar, tunga lyft och risk för olycksfall – transport och distribution med många lyft och olycksrisker osv.

Kännetecknande för många småföretagsyrken/branscher är påfrestande arbetsställningar, lyftarbete, arbete med handhållna verktyg som bullrar och vibrerar.

⁸ VI direkt, nr 1, 2002

Dessutom förekommer olycksfallsrisk vid transporter, byggarbete eller inom trä-, jord- och skogsbruk.

Arbetet är inte heller lika "tillrättat" eller "rutiniserat" som i större företag/organisationer. Många arbeten utförs i mer eller mindre improviserade arbets-situationer av exempelvis hantverkare eller inom distribution. Även inom småskalig tillverkningsindustri kan "improviserade arbetssituationer" förekomma när serierna är korta eller där det ingår arbetsmoment som normalt inte förekommer.

När man är färre antal anställda måste var och en vara flexibel och kunna rycka in där arbetsinsatser krävs. En fördel som brukar lyftas fram när man diskuterar småföretagens arbetsmiljö är att arbetet innehåller många arbetsmoment och att arbetet på så sätt är variationsrikt. Men det finns även en risk i detta eftersom man är mindre van att hantera verktyg och att välja arbetsteknik som är mindre belastande.

Stor personalomsättning i vissa branscher får till följd att personalen inte hinner lära sig bästa arbetsteknik, man får bristande skyddsinformation och råkar lättare ut för olycksfall.

6.2 Skillnader i exponering och olycksfrekvens

Ett annat sätt att redovisa skillnader mellan småföretag och större organisationer är att utgå från exponering för traditionella arbetsmiljöfaktorer eller arbetsolyckor och arbetssjukdomar.

6.2.1 Ergonomin sämre – men stor variation beroende på bransch

En enkät som besvarades av 342 småföretagare i fyra mellansvenska län visade att 30 procent (kvinnor 42 % resp. män 27 %) ofta/alltid hade värk/stelhet i nacke/axlar och 27 procent (kvinnor 28 % resp. män 27 %) i ryggen/benen. Stora skillnader fanns mellan branscherna i undersökningen (Loodh & Hellsing, 1998).

I vissa småföretagsbranscher är man extra utsatt. Exempelvis gäller det frisörer, bilplåtslagare, tandtekniker, restauranganställda, städpersonal, byggnadsarbetare, verkstadspersonal m.fl. yrkesgrupper. Variationen i arbetsuppgifterna brukar framhållas som en gynnsam faktor i småföretag. Men i vissa hantverks- och serviceyrken är variationen inte tillräcklig för att besvär, skador eller sjukdom ska kunna undvikas. Ensidiga och belastande arbetsmoment medför problem från muskler och leder.

Siffror från SCB:s besvärsundersökning från 2002 visar att 8-12 procent av företagarna hade arbetsorsakade besvär i axel/arm och 10-11 procent i ryggen. Detta var någon procent högre än för genomsnittet hos förvärvsarbetande.

Tunga lyft förekommer i bland annat jordbruk, fiske, byggnadsindustri, träindustri, distribution, verkstadsindustri, handelsträdgårdar och restaurangverksamhet.

Monotont arbete, särskilt med upprepade arbetsmoment och påfrestande arbetsställningar är vanligt förekommande bland kassapersonal, målare, frisörer och restaurangpersonal.

SCB:s statistik om arbetsmiljön visar att män i småföretag arbetar mer kroppsligt än män i stora företag, exempelvis små byggföretag där 80 procent uppger detta. Minst kroppsligt arbete förekommer inom handel, mindre för kvinnor och något mer för män, 30 respektive 45 procent. Kvinnor anställda i små företag arbetar mindre kroppsligt än kvinnliga småföretagare (Arbetsmiljöverket & Statistiska Centralbyrån, 2003).

EU-statistik pekar på att arbete i besvärliga arbetsställningar, förflyttning av tunga bördor och repetitivt arbete är vanligast i de minsta företagen (ENWHP, 2001).

6.2.2 Buller och vibrationer är fortfarande ett stort problem

Exponering för *buller* är speciellt vanligt i träindustrin, mekaniska verkstäder, jordbruk och inom byggsektorn.

Vibrationer från handhållna maskiner är vanligt förekommande bland många hantverkare liksom för bilreparatörer, svetsare, byggnadsarbetare och skogsarbetare. Tandläkare och tandtekniker exponeras för högfrekventa vibrationer som kan orsaka domningar och känselbortfall i fingertopparna.

Ett samlat intryck från arbetsmiljöprojekt i småföretag som Småföretagsenheten i Örebro genomfört är att många av de traditionella riskerna såsom buller och vibrationer fortfarande utgör problem och att ingen större förbättring skett de senaste åren. Verktygen har förbättrats men hantering och skötsel av dessa är många gånger den viktigaste faktorn. Ett slitet och skadat verktyg ger högre exponeringar. Den låga medvetenheten om arbetsmiljöfrågorna i småföretag gör att förändringar tar längre tid att tränga igenom. Men träget arbetsmiljöarbete har givit effekt i t.ex. bilbranschen (Oliv & Hellsing, 1998).

6.2.3 Kemisk exponering ibland hög

Eksem är den vanligaste yrkessjukdomen i Sverige. Många kvinnodominerade yrken i småföretag har utpräglade "vårarbeten", till exempel frisör, köksbiträde, livsmedelsarbetare och städerska. Det finns även utpräglat manliga yrken där händerna ofta utsätts för slitage, väta, smuts och irriterade ämnen. Exempel på det är maskinmontörer, kockar, målare, rörläggare och jordbrukare.

Kontakter med kemiska produkter i frisörbranschen kan medföra svårigheter att arbeta kvar på grund av eksem och luftvägsbesvär (Ohlson & Loodh, 1997).

Tandläkare och tandtekniker exponeras för sensibiliserande akrylater och billackerare exponeras för bland annat isocyanater.

Organiska lösningsmedel är fortfarande ett problem inom måleribranschen, billackeringsverkstäder men även inom finmekanisk verksamhet, i kemtvättar och i snickerier med sprutmålning.

Risken finns att man inte arrangerar optimala förhållanden vid korta men höga exponeringar i det lilla företaget, utan accepterar provisoriska lösningar när det gäller utsug m.m.

Riktad kampanj kan ha en positiv effekt på åtgärdsarbetet visade projekt i frisörbranschen (Loodh & Ohlson, 1997).

6.2.4 Stress och högt tempo - men möjlighet att påverka

Stress är vanligt i många småföretagsbranscher. Exempel på en stressig bransch är restaurangbranschen där sömnproblem, rastlöshet, ökad irritation och orolig mage är vanligt förekommande (Bornberger-Dankvardt m fl, 1988).

Stressorer i det lilla företaget kan vara en alldeles för stor arbetsbelastning, brist på tid att göra jobbet bra (tidspress) och ekonomisk press. I enkätundersökning i nya småföretag svarade 83 procent av företagarna att de alltid eller ofta arbetade på högvarv. Att småföretagandet är ett ensamarbete speglades också av svaret på frågan: "Kan Du få hjälp om det kör ihop sig?", som av nästan hälften besvarades med aldrig eller sällan (Loodh & Hellsing, 1998). I undersökning av företagare som senare gick i konkurs rapporterades hög grad av oro för nedläggning, tidspress, huvudvärk, sömnproblem, nedstämdhet och trötthet av arbetet (Ohlson m fl, 2004).

Otillfredsställande fysisk arbetsmiljö kan också bidra till stressupplevelse. Trots hög arbetsbelastning och högt tempo upplevs i allmänhet ändå de psykosociala arbetsförhållanden och arbetsklimat som bättre i mindre företag än i större organisationer. Detta torde bero på den mindre arbetsplatsens helhetssyn på produktionen, informella organisation, ledarskap och den samhörighetskänsla som brukar beteckna små arbetsplatser. De anställda har större inflytande på arbetsituationen, är mer medvetna om produktionsmålen och har direkta kontakter med kunderna. Enligt SCB:s besvärsundersökning 2002 upplevde företagare besvär av stress och psykiska påfrestningar i lägre grad än genomsnittet (tabell 6:1).

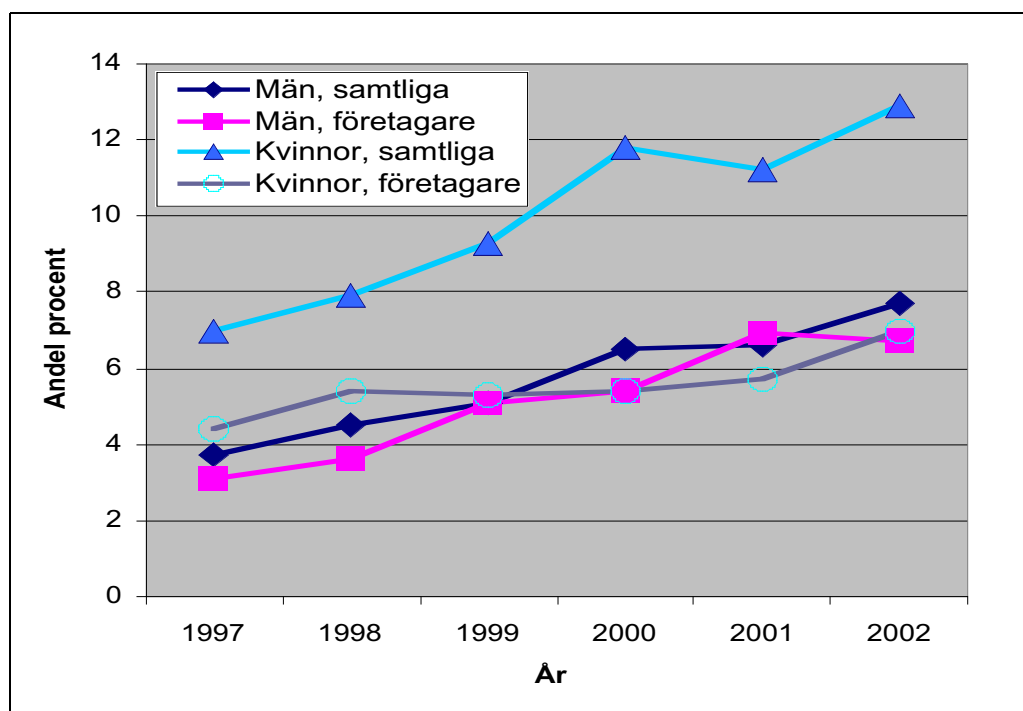
Tabell 6:1. Besvär (procent) som följd av stress och psykiska påfrestningar, SCB:s besvärsundersökning 2002.

SEI ^a	Män	Kvinnor
Arbetare	5,7	9,7
Tjänstemän	9,9	15,8
Företagare	6,7	7,0
Totalt	7,7	12,9

a. Socioekonomisk indelning.

Besvär som följd av stress och psykiska påfrestningar har ändå ökat även bland företagare. En intressant iakttagelse är också att andelen kvinnliga företagare med stressrelaterade besvär är betydligt lägre än för kvinnor med anställning. I figur 6:2 visas utvecklingen de senaste sex åren.

Figur 6:2. Besvär som följd av stress och psykisk påfrestning, bearbetning av statistik från SCB:s besvärundersökningar 1997-2002.



Det är känt sedan länge att stress kan bidra till *utveckling av hjärtinfarkt*. Småföretagarens arbetsvecka är ofta lång, 50-60 timmars arbetsvecka är inte ovanligt. Om man är stressad stiger blodtrycket, pulsen ökar och blodets benägenhet att bilda proppar ökar. Detta sammantaget gör att risken för kärlkramp och hjärtinfarkt blir större. Negativ stress på arbetet är en minst lika stor riskfaktor för hjärt-kärlsjukdom som högt blodtryck. I samarbete med Institutet för psykosocial medicin – IPM – vid Karolinska institutet har Småföretagsenheten studerat småföretagares risk för stressbetingad hjärtinfarkt. Höga krav och litet kontroll i arbetet visade sig vara riskfaktorer för hjärtinfarkt både hos män och hos kvinnor. Risken är generellt störst för män i åldern 45-54 år. Studien visade dock att småföretagare generellt inte löper större risk än andra att drabbas av hjärtinfarkt. Lägst risk löpte gruppen som "alltid varit företagare". Resultaten av studien tyder dock på att kvinnor som har haft företag "någon gång" eller som bisyssla kan löpa större risk än andra att drabbas av stressbetingad hjärtinfarkt (Ohlson m fl, 1998). Denna grupp har en annan situation än de företagande kvinnor som redovisats i figur 6.2.

6.2.5 Arbetsolyckor och arbetssjukdomar – överfrekvens av dödsolyckor hos soloföretagare

Svensk statistik över arbetsolyckor och arbetssjukdomar förs av ISA (Informationssystemet om arbetsskador på Arbetsmiljöverket) och brukar redovisas för branscher och olika yrkesområden. Registret bygger på arbetsskador som anmäls till försäkringskassan enligt *Lag (1976:380) om arbetsskadeförsäkring (LAF)* och

Förordning (1977:284) om arbetsskadeförsäkring. Från och med år 2002 anmäls och registreras arbetsskadorna på nytt sätt. Nya definitioner och variabler används. Vidare används från och med 2001 en ny blankett för anmälan om arbetsskador, som innehåller delvis annan information eller i annan form än tidigare.

På senare år har incidenstalet (antal fall per tusen förvärvsarbetanden och år) nedbrutet på arbetsställen efter storleksklasser publicerats. Incidenstalen varierar kraftigt mellan olika branscher och är högst inom lantbruk, industri (framförallt byggverksamhet) och transport, och lägst inom tjänstebranscherna. Incidensen av alla olyckor per 1 000 anställda och år var 4,0 för företag med 1-4 anställda, 8,0 för företag med 5-49 anställda och 9,5 olyckor för företag med 50 eller fler anställda. Motsvarande incidenstal avseende arbetssjukdomar var 1,7; 3,9 respektive 5,0 (Antonsson m fl, 2002).

Underrapportering är den största bristen i ISA. Man vet inte vad man *inte* får in i systemet. Dessutom skiljer anmälningsbenägenheten mellan individer, företag och bransch beroende på företagskultur, rutiner och den skyddsorganisation man har på arbetsstället (ISA, 1999). Endast var femte anställd med arbetsorsakade besvär har gjort anmälan om arbetsskada (Arbetsmiljöverket & Statistiska Centralbyrån, 2002).

Antalet *dödsolyckor* har minskat kraftigt under de senaste decennierna och har nu planat ut på nivån 50-60 dödsolyckor per år. De näringsgrenar som drabbats hårdast under åren är byggverksamhet, transport, jord/skogsbruk/fiske samt tillverkning. I det nya kodsystemet som togs i bruk 2002 redovisas avvikelse från det normala arbetsförloppet. Den vanligaste avvikelserna är "förlorad kontroll av transportmedel eller dylikt". Näst vanligast är "ras, fall, glidning av föremål/material". Egenföretagare står för en oproportionerligt hög andel av dödsolyckorna.

Av totalt 721 dödsolyckor de senaste tio åren (1994-2003) i gruppen förvärvsarbetande svarar egenföretagarna för 179 dödsolyckor (25 % mot förväntat 4-5 %) (Arbetsmiljöverket, 2004). Jord/skogsbruk/fiske står för merparten av olyckorna, 131 av 179 (73 %) (Arbetsmiljöverket, 2003).

Totalt inträffade under 2002 1,2 dödsolyckor per 100 000 arbetstagare. Egenföretagarna har fem gånger så hög frekvens, ungefär 6 dödsolyckor per 100 000 verksamma (Arbetsmiljöverket & Statistiska Centralbyrån, 2002).

Inom EU toppar småföretagsbranscherna byggnation, jordbruk och transport olycksfallsstatistiken över dödsolyckor och olyckor totalt (EU-statistik, 2000). Personalen i dessa branscher upplever arbetet som ett hot mot den egna hälsan (EU-statistik, 2000).

6.3 Sammanfattning

Det finns specifika arbetsmiljörisker som kan förekomma i småföretagen likväl som i större organisationer och som beror på exponeringar man är utsatt för. I kapitlet belyses vad som är unikt för småföretagen samt förhållanden som kan ha betydelse för arbetsmiljön i småföretagen.

Exempel på områden där man kan se skillnader av betydelse mellan små företag och större organisationer är (1) faktorer kopplade företagets storlek och det psykosociala arbetsklimatet, (2) kultur och värderingar, (3) arbetsmiljöintresse och lärande, (4) delaktighet och inflytande, (5) ledarskap och ledarstil, (6) ekonomi samt (7) faktorer kopplade till yrket och branschens unika förutsättningar.

Slutsatser utifrån småföretagsenhetens 25 åriga projektverksamhet och vad som i övrigt kommit fram i litteraturgenomgången kan sammanfattas i följande punkter.

Sammanfattningsvis gynnas småföretagens arbetsmiljö av:

- god arbetsgemenskap, god laganda.
- låg sjukfrånvaro.
- variation i arbetsuppgifterna.
- god arbetstillfredsställelse genom större inflytande och upplevelse av helhet.
- korta beslutsvägar.
- mer personligt engagemang i arbetet – direkt feedback.

Negativa faktorer i småföretagens arbetsmiljö är däremot:

- tidspress och i vissa fall hög stress.
- brister i den fysiska arbetsmiljön.
- ökad risk för olycksfall.
- högre sjuknärvaro pga. svårigheter att vara borta från arbetet.
- brist på personella och ekonomiska resurser.
- brist på egna specialister inom arbetsmiljöområdet.
- improviserade produktionslösningar.

7. Arbetsmiljöarbete i småföretag

Arbetsmiljöarbetet i småföretag vilar enligt författarnas erfarenheter på tre grundpelare:

- Intresse och kunskaper om arbetsmiljöfrågor
- Regelverk och kontroll av efterlevnad
- Planering och hantering av arbetsmiljöfrågor

7.1 Intresse och kunskaper om arbetsmiljöfrågor

Företagarens eget intresse för arbetsmiljön påverkar i hög grad arbetsmiljöarbetet. Det systematiska arbetsmiljöarbetet kommer inte igång i de minsta företagen om inte företagaren har intresse eller vilja att uppfylla lagkraven. Ofta saknas även skyddsombud som kan vara pådrivande. Bara drygt hälften av småföretagen hade eget skyddsombud när SIF besökte 3 545 företag åren 2002 till 2003 (SIF, 2003).

Företagaren är vanligen involverad i alla delar av företagets verksamhet, dvs. försäljning, marknadsföring, ekonomi, produktion, personalfrågor och dessutom i frågor om arbetsmiljö och hälsa. Med företagarens fokus på produktionen kan arbetsmiljöarbetet uppfattas som en mindre viktig bisyssla snarare än en integrerad och betydelsefull del i företagets verksamhet. Produktion, kunder och affärsmöten prioriteras av naturliga skäl högre. Det finns en tradition av att lösa problemen efter hand som de dyker upp, så även arbetsmiljöproblemen.

Låg medvetenhet och dålig kunskap om arbetsmiljöfrågor brukar lyftas fram som skäl till att arbetsmiljöarbetet inte fungerar. Tidsbrist och små resurser bidrar också.

7.1.1 Vilka kan bidra till bättre arbetsmiljökunskaper i småföretagen?

Förmedlare av arbetsmiljöinformation och rådgivare till småföretagen är i första hand regionala skyddsombud, företagshälsovården, arbetsmiljöinspektörer och konsulter inom området. Men bara ett av fem regionala skyddsombud har möjlighet att ägna sig åt arbetsmiljöfrågorna på heltid (Frick, 2004), FHV och arbetsmiljökonsulter är fast i sin expertroll och tillämpar inte ett konsultativt arbetssätt fullt ut (Birgersdotter m fl, 2004) och arbetsmiljöinspektörerna har mycket begränsade möjligheter att vara rådgivande (Statskontoret, 2004). I genomsnitt går det 14 år mellan Arbetsmiljöinspektionens besök på små arbetsställen (Antonsson m fl, 2002). Lärande kontakter mellan företagare/personal i småföretag och arbetsmiljöexpertis blir således ganska sällsynta och begränsade. Det finns alltså tillgång till ett antal aktörer som skulle kunna bidra med arbetsmiljökunskaper till företagen men dessa utnyttjas av olika skäl inte optimalt.

Utöver nämnda kanaler finns yrkes- och miljömedicinska kliniker, utbildningsanordnare, studenter, kunder och leverantörer, massmedia, näringslivsaktörer och personliga nätverk som kan ge impulser till arbetsmiljöarbetet.

En studie av 27 tillverkningsföretag i Dalarna visade att sju av 27 arbetsgivare hade gått någon arbetsmiljöutbildning och att skyddsombud i 17 av företagen hade gått en eller flera arbetsmiljöutbildningar (Gunnarsson m fl, 2004).

Det är en svår uppgift att nå ut till alla småföretag. Många litar på att problemen ska lösas bara man tar hjälp av företagshälsovården. Sifs besök i småföretag (de flesta i storleken 10-49 anställda) visade att 65 procent hade avtal om företagshälsovård men att det förebyggande arbetsmiljöarbetet ändå var eftersatt. Författarna till rapporten menar att företagshälsovården bör få statsbidrag för att bedriva ett förebyggande arbetsmiljöarbete i företagen (SIF, 2003).

I Finland har man obligatorisk anslutning till företagshälsovård. Trots det är bara 65 procent av företagen med upp till tio anställda anslutna, att jämföras med 45 procent i Sverige. Avgiften är 350 euro per år för företag med 1-4 anställda och 550 euro för företag med 5-9 anställda, en rimlig avgift som inte borde avskräcka (Josefsson & Kindenberg, 2004). Även Regioninstituten för arbetshygien i Finland arbetar på uppdrag direkt gentemot företag. Det innebär att företagen har en kanal dit de kan vända sig för att både få hjälp med undersökningar men också för kontakt med forskare inom området.

7.1.2 Hur väcks medvetenheten om arbetsmiljöfrågorna?

För att arbetsmiljöarbetet ska bli en prioriterad del i verksamheten måste företagaren och dennes anställda ha identifierat arbetsmiljöproblem. Man måste känna till problemet, acceptera att det är ett problem, känna till orsaken och lösningen, bedöma egna möjligheter att åtgärda, beräkna kostnaden, ta beslut om åtgärd och följa upp (Antonsson, 1989). Det är många steg i processen men det kan gå snabbt om kostnaden är rimlig.

Första signalen om brister i arbetsmiljön är vanligen besvär/symtom som ”upptäcks” i samband med hälsokontroll eller sjukvårdsbesök men som kan ha föregåtts av periodvisa besvär under en längre tid. Om undersökningen utförs av personal inom företagshälsovården kommer naturligt även frågan om arbetsrelation och arbetsmiljöåtgärder upp, medan personal inom primärvården endast i undantagsfall har den specialistkompetens som krävs för att fördjupa sig i arbetsmiljöfrågorna. I bästa fall leder upptäckten till åtgärder på arbetsplatsen. Som i sin tur förhoppningsvis ger positiv effekt i form av förbättrad hälsa för den drabbade och minskad risk för ohälsa hos dennes arbetskamrater (Bornberger-Dankvardt & Dahlin, 1993).

Händelsekedjan från besvärdebut till effektiva arbetsmiljöåtgärder och minskad ohälsa är onödigt lång. Försök som gjorts för att förbättra omhändertagande och åtgärder har visat att man kan påskynda förloppet och nå goda resultat till en låg kostnad. En första förutsättning är att arbetsgivaren får kännedom om problemet (Helsing & Loodh, 1995).

I *idealfallet* försöker man upptäcka arbetsmiljöbrister vid samtal, skydds rond, riskinventering eller kartläggning och åtgärda dessa redan innan någon skadats eller har fått hälsoproblem. Men man kan inte åtgärda in absurdum. Småföretagare

har ett sunt ifrågasättande och förväntar sig välgrundade svar. Varför ska man investera i arbetsmiljön? Har det någon effekt?

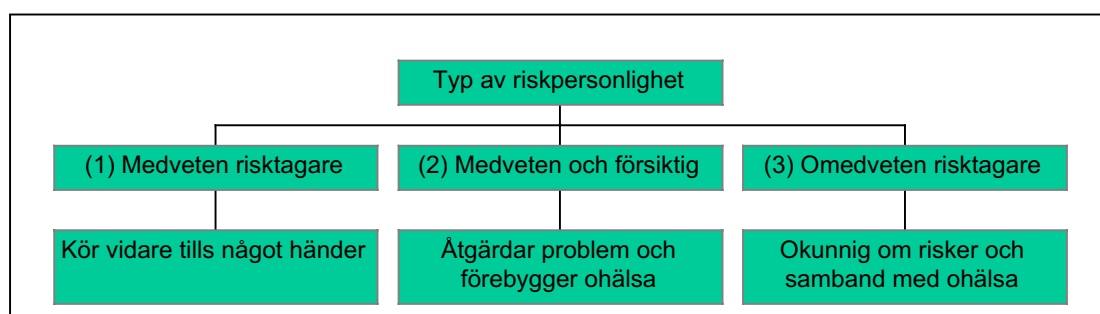
Det ställer krav på goda kunskaper hos konsulten. Man behöver presentera ett bra underlag för beslut och ha förmåga att pedagogiskt förklara hur ett bristfälligt arbetsmiljöarbete negativt kan påverka såväl hälsa och olycksrisker samt kvalitet och möjligheter att rekrytera och behålla bra personal.

Helst ska det lilla företaget ha tillgång till egen kompetens inom arbetsmiljöområdet. Vissa baskunskaper om risker och eventuella samband med ohälsa är nödvändiga, dels för att kunna upptäcka brister i arbetsmiljön men också för att kunna ta hjälp av företagshälsovården eller annan arbetsmiljökonsult. Det krävs beställarkompetens för att upphandla kunskapstjänster. För att småföretagens arbetsmiljökunskaper ska bli bättre måste aktörer inom arbetsmiljöområdet verka för principen ”hjälp till självhjälp” genom olika typer av lärande aktiviteter.

Medan man i större organisationer har systematiserat arbetsmiljöarbetet för att garantera en viss nivå av arbetsmiljökontroll så kan skillnaderna mellan olika småföretag vara mycket stora. Vissa småföretagare är medvetna och kunniga medan andra är okunniga om arbetsmiljöfrågor. Dessutom finns kategorin småföretagare som är medvetna om riskerna men som väntar med åtgärder tills något händer. Riskforskarna har studerat företagares riskpersonlighet och benägenhet att ta risker i andra sammanhang men inte speciellt risktagande i arbetsmiljön. Inte desto mindre är det viktigt att ha detta i åtanke eftersom typ av riskpersonlighet påverkar vilket angreppssätt man bör välja i arbetsmiljöarbetet.

Det är naturligtvis önskvärt att alla tillhör kategori 2, *de medvetna och försiktiga*, enligt figuren nedan. Men fortfarande tillhör många småföretagare kategori 3, *omedvetna risktagare* eller i sämsta fall kategorin *medvetna risktagare* (figur 7:1).

Figur 7:1. Empiriskt baserad kategorisering av riskpersonlighet.



Men även om företagaren tillhör kategori 2 och är kunnig om arbetsmiljöfrågor så kan man finna att personalen är ”bromsklossar” och har ungefär samma synsätt på arbetsmiljöfrågorna och kan kategoriseras på samma sätt som företagarna. Den medvetne företagaren kan behöva hjälp att motivera och övertyga personalen om betydelsen av god arbetsmiljö och hälsosamt beteende.

Båda företagare och anställda i småföretag är ovana vid att föra en reflekterande dialog om arbetsmiljöfrågor. Axelsson (2002) ger exempel i sin doktorsavhandling:

”Företagare B sa att han ville föra en dialog med de anställda men att deras ointresse gjorde att han främst resonerade med sig själv om arbetsmiljön. De anställda upplevde också att det talades relativt lite om arbetsmiljön i företaget och det tyder på att tolkningsprocessen till större delen skedde individuellt och inte i dialog med andra. Det var framför allt vid organiserade möten som en gemensam tolkningsprocess blev tydlig och var ett forum för att föra en reflekterande dialog”.

Samma studie visade att det i flera fall behövs tydliga former för arbetsmiljöarbetet för att möjliggöra det.

Småföretagsenheten i Örebro har under många år provat olika metoder i kontakterna med småföretagen. En viktig erfarenhet är att intresset för arbetsmiljöfrågor ökar när enhetens personal är väl insatta i branschen och kan ”tala samma språk”. Respekten ökar när konsulten kan ”miljöanpassa” sina specialistkunskaper på ett pedagogiskt sätt. Det gäller också att skapa engagemang genom ökad delaktighet (Bornberger-Dankvardt & Karlsson, 1995).

Bo Johansson (1998) vid högskolan i Luleå har i sina studier funnit att det förväntade utfallet är viktigt för motivationen, både i form av förväntade och infriade resultat, exempelvis inverkan på produktivitet och lönsamhet. Fallstudier visar att den viktigaste förklaringen till ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete är en aktiv, självständig och engagerad personal, vilket åstadkommes via en organisation och ledning som kännetecknas av delegering, kundfokusering, dialog, direktkontakt och ett positivt lärandeklimat.

Frågeställningar för framtida forskning om kunskapsutbyte med småföretag:

- *Hur kan arbetsmiljöintresset förstärkas?*
- *Hur kan arbetsmiljöaktörer samverka för att bättre nå ut till småföretagen?*
- *Hur kan drivkrafter för arbetsmiljöarbetet identifieras i företagen?*

7.2 Regelverk och kontroll av efterlevnad

De minsta företagen har svårt att sätta sig in i arbetsmiljölagstiftningens krav och föreskrifter. De är bekymrade över den växande administrativa bördan och saknar oftast egna specialister inom arbetsmiljöområdet. Företagarens egna kunskaper och intressen påverkar därför i hög grad om lagar och regler efterlevs. Totalt beräknar man att företagen direkt eller indirekt berörs av mer än 10 000 regler. Det innebär att man behöver hjälp med att plocka ut det som är mest väsentligt.

I regelverket för arbetsmiljön som småföretagare måste känna till ingår:

- **Arbetsmiljölagen** som ger de yttre ramarna för miljön på arbetet (Lagens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö),
- **Arbetsmiljöförordningen** som bland annat tar upp hur skyddsarbetet kan organiseras.
- **Föreskrifter samt allmänna råd (AFS)** som mer i detalj preciserar vilka krav som ska gälla på arbetsmiljön.
- **Arbetstidslagen** reglerar arbetstider och arbetstidens förläggning.

Vid arbetsmiljöinspektion inom bygg och verkstadsindustri i Skåne upptäcktes arbetsmiljöbrister hos 600 av de 850 besökta arbetsplatserna. Inspektionen ledde till mer än 3 000 krav – i snitt fem krav per inspektionsmeddelande. En tredjedel av kraven avsåg brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet, en tredjedel fysiska arbetsmiljöproblem och den resterande tredjedelen rörde tekniska brister. Arbetsgivare som inte riskbedömt sin arbetsmiljö fick krav om det.⁹

Klara, rättvisa och tydliga regler med minsta möjliga byråkrati är vad företagen efterlyser. Det blir då enklare att ta sitt ansvar som arbetsgivare. Småföretagsdelegationen presenterade 1997 rapporten "Bättre och enklare regler" (Småföretagsdelegationen, 1997) som innehöll ett stort antal förenklingsförslag till gagn allra mest för de små företagen.

Myndigheterna har ansvar för att regelverken rimligen ska kunna efterlevas i praktiken. Det görs genom att man inför förenklingar och gör vissa undantag för småföretagen. Förenklad information och enklare administration är också en målsättning. Arbetsmiljöverket gör enligt "simplexförordningen" en särskild konsekvensanalys när regelförändringsförslag kan komma att påverka små företags arbetsförutsättningar. Detta sker redan i samband med förarbete till ett författningsarbete.

De krav som enligt arbetsmiljölagen finns på att för verksamheten aktuella föreskrifter skall finnas tillgängliga på företaget kan i många fall fullgöras av arbetsgivaren genom att prenumerera på särskilda branshpaket. Tillgång till föreskrifter via Internet är en annan möjlighet som underlättar.

Dålig kunskap om arbetsmiljöregler i småföretag är inte bara ett svenskt problem. I flera EU-länder provas möjligheten att uppmuntra företag som uppfyller arbetsmiljökraven med belöningar i form av lägre försäkringspremier och färre inspektioner. I stället kan då tillsynsmyndighetens resurser koncentreras på företag som inte tar sitt arbetsmiljöansvar.

7.2.1 Oproportionellt dyrt för småföretagen att uppfylla arbetsmiljökraven

Man har i flera studier uppmärksammat att småföretagens kostnader för att leva upp till reglerna är högre än för de stora företagen (Chittenden m fl, 2002 & Lancaster m fl, 2003).

⁹ Arbetsmiljöverkets hemsida, pressmeddelande 2003-04-23,
http://www.av.se/press/2003/030423_2.shtm

Kostnaderna kan vara flera gånger högre per anställd i ett litet företag jämfört med i ett stort. Förklaringen är att arbetsmiljökostnaderna (bullerdämpning, lyfthjälpmedel, ventilation etc.) ska intjänas av ett färre antal personer i det lilla företaget. Men även kostnader för att inhämta kunskaper och omsätta föreskrifterna i praktiken blir avsevärt högre per individ räknat. Den höga kostnaden kan vara en bidragande orsak till sämre efterlevnad av arbetsmiljöreger i små företag.

Men det finns skillnader beroende på vilken föreskrift man studerar. Vid utvärdering i Storbritannien av föreskrifter om "manuell hantering" (jmf AFS 2000:1) observerades stora brister i småföretag till följd av låg medvetenhet och bristande kunskaper. Endast hälften av småföretagen hade vidtagit åtgärder i form av riskinventering och utbildning jämfört med över 90 procent av de större företagen. Nyttoeffekterna av arbetsmiljöarbetet rapporterades även vara större i de stora företagen. En förklaring ansågs vara att småföretag som inte råkat ut för olycksfall eller skada var mindre medvetna om riskerna och då inte insåg fördelarna med arbetsmiljöarbetet fullt ut. Man konstaterade att småföretagen behöver informeras bättre och att tryckt information då föredras framför information via nätet (Lancaster m fl, 2001).

Frågeställningar för forskning om arbetsmiljöreger:

- *Vad känner småföretagare till om arbetsmiljöreglerna och vad som gäller för det egna företaget?*
- *Vet de var de kan hämta uppgift om vad som gäller för den egna verksamheten?*
- *Hur resonerar småföretagare kring dessa frågor, vad är viktigt att känna till och vad anser de vara mindre viktigt?*

7.3 Planering och hantering av arbetsmiljöfrågor

Enligt arbetsmiljölagen ska Arbetsgivaren

"systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö. Han skall utreda arbetsskador, fortlöpande undersöka riskerna i verksamheten och vidta de åtgärder som föranleds av detta. Åtgärder som inte kan vidtas omedelbart skall tidsplaneras".

Det lagstadgade systematiska arbetsmiljöarbetet är avsett att vara en kontinuerligt pågående process. Tydliga regler och rutiner ska bidra till att arbetsmiljöproblemen uppmärksammas och åtgärdas.

Många småföretagare upplever det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) som ett omfattande, komplicerat och byråkratiskt påfund. Företagarna vet inte riktigt vad som förväntas av dem och det finns en rädsla för onödig pappersexercis. "Vi har inte tid, vi måste jobba", "vi ser ingen nytta med det här", "det flyter på ändå", "det är inte nödvändigt eftersom vi är så få" är vanliga argument från småföretagare. Det innebär för den skull inte att man saknar intresse för arbets-

miljöfrågorna, flertalet bedriver ett arbetsmiljöarbete, men man behöver hjälp för att arbeta systematiskt och planerat med arbetsmiljön.

Inregia AB genomförde 2002 en undersökning bland arbetsgivare (2 197 intervjuer) och skyddsombud (308 intervjuer) om systematiskt arbetsmiljöarbete på uppdrag av Arbetsmiljöverket (Blomquist & Johnsson, 2003). De intervjuade utgjorde ett representativt urval inom elva näringsgrenar, privata och offentliga.

Vid undersökningen uppgav 41 procent av arbetsgivarna att det systematiska arbetsmiljöarbetet hade införts och fungerade, medan endast 29 procent av skyddsombuden ansåg det. Något förvånande var också att hela 72 procent av arbetsgivarna uppgav att de hade mycket goda eller goda kunskaper om systematiskt arbetsmiljöarbete medan endast 60 procent av skyddsombuden hade det. Samtidigt uppgav 60 procent av arbetsgivarna i offentlig och privat verksamhet att ledningen saknade utbildning i SAM. Av de privata arbetsgivarna hade knappt en tredjedel genomgått SAM-utbildning. En stor andel var således självlärda.

Positivt för företagshälsovården och andra konsulter som erbjuder arbetsmiljö-tjänster är att närmare 80 procent av arbetsgivarna i undersökningen uppgav att ledningens intresse för arbetsmiljöfrågor var stort.

Exempel på svårigheter vid införande av systematiskt arbetsmiljöarbete är:

- att få företagsledningen intresserad av att komma igång.
- att få företagsledningen att förstå innehållet i SAM.
- att ge företagsledningen kunskaper om hur man ska gå tillväga för att införa SAM.
- att få personalen att engagera sig i arbetet.
- att integrera det systematiska arbetsmiljöarbetet naturligt i verksamheten.

Det finns vissa *grundläggande förutsättningar* för att det systematiska arbetsmiljöarbetet ska komma igång. I en norsk studie (Torvatn, 1997) fann man fyra faktorer som bidrog till högre SAM-status¹⁰, mätt som genomförda aktiviteter. Det var:

1. företagens kunskaper inom arbetsmiljöområdet och vana vid ledningssystem (t.ex. kvalitetssystem),
2. yttre påverkan för att införa SAM,
3. företagsstorlek och
4. förväntningar på resultatet av SAM.

Om man redan har infört system av typen kvalitetssystem förefaller det vara enklare att införa systematiskt arbetsmiljöarbete. De norska småföretagarna var i grunden positiva till systematiskt arbetsmiljöarbete. Exempelvis ansåg 80 procent att SAM bidrar till lägre sjukfrånvaro och bättre ordning generellt i företaget.

¹⁰ IK-status eller SAM-status beskriver hur långt man kommit i införandet av SAM. Status 1-4. 1=SAM saknas; 2=SAM påbörjat; 3=SAM fungerar; 4=SAM fungerar och ger effekt. Företagets SAM-status kan bedömas med hjälp av frågor angående införda rutiner och genomförda aktiviteter.

Att det går att väcka engagemang i arbetsmiljöfrågor visar projektet FöretagSAM i Dalarna (Andersson & Rosen, 2004). I samverkan med elva mindre tillverkningsföretag i Dalarna har olika arbetssätt som kan vara ett stöd i företagens SAM-arbete provats och utvärderats. Företagen har själva valt arbetssätt genom att ingå i nätverk tillsammans med andra företag eller att arbeta enskilt på det egna företaget med hjälp av handledare.

Kombinationen av företagsnära utvecklingsprojekt och forskningsprojekt är också i sig en intressant arbetsmodell liksom den breda samverkan mellan Arbetslivsinstitutet, högskolan i Dalarna, Arbets- och miljömedicin, Arbetsmiljöverket och företagen.

Man hade före projektet genomfört en kartläggning i 27 företag om huruvida de arbetade med SAM (Gunnarsson m fl, 2004). Resultaten visade att endast några få av de tillfrågade ens kände till begreppet. Kunskapen var låg om arbetsmiljörisker och relevanta regelverk/föreskrifter och externa expertresurser användes i ringa omfattning. Man beslutade då att starta samverkansprojektet för att utveckla och prova arbetssätt i företagens SAM-arbete.

Slutligen rekryterades elva företag med 5-50 anställda som fick välja mellan nätverks- eller handledarmodellen.

I *handledarmodellen* har sju företag arbetat efter ett arbetsmaterial framtaget av Småföretagsenheten i Örebro (Karlsson & Oliv, 2000). Metoden bygger på att all personal på företaget träffas vid fyra tillfällen om 1,5 timme. Mötena är upplagda med utgångspunkt från arbetsmaterialet och förutsätter att alla involverade genomför uppgifter på den egna arbetsplatsen mellan träffarna.

I *nätverksmodellen* har en chef och en personalrepresentant från fyra företag, totalt åtta personer träffats i tio möten under ett år. Mötena har haft inslag av tema med inbjudna föreläsare, gruppövningar och redovisning av arbetet på det egna företaget. Mötena har genomförts varierande på de fyra företagen eller i annan lokal och har letts av projektledare. Modellen förutsätter att deltagarna själva tar initiativ till att arbeta enligt olika metoder och strategier samt att dessa provas på arbetsplatsen mellan träffarna.

Parallellt har forskare från Arbetslivsinstitutet följt processen genom intervjuer av anställda på berörda företag och utvärderat hur de olika modellerna har påverkat arbetsmiljöarbetet och kunskaperna hos personalen.

På en skala från 1-4, från inget SAM till fullt integrerat och fungerande SAM hade flertalet av företagen i de båda modellerna uppnått en trea under våren 2004. För företagen återstod integrering av kunskaper och erfarenheter i de dagliga rutinerna för att man skulle uppnå SAM-status fyra.

En gemensam erfarenhet är att man behöver ”spark i baken” för att komma igång med SAM. Men arbetet behöver inte vara jobbigt om man inför SAM i lagom takt som följande citat av ett skyddsombud exemplifierar:

”Tänk er att ni står framför en tätvuxen och risig granskog och skall springa igenom, det är inte så lätt. Tänk er i stället att ni står framför en fin park som ni ska promenera igenom, det går mycket lättare. Precis så har SAM-projektet

varit för oss. Vi har inte rusat iväg utan tagit en sakta promenad genom parken – och det har gjort att det inte varit så svårt!”¹¹

Småföretagen har snäva ekonomiska ramar varför SAM måste kunna införas och tillämpas till låg kostnad. Positiva ekonomiska effekter, som till exempel bättre arbetsmiljö, ökat engagemang, väl fungerande flöden i produktionen, bör också vägas in i argumentationen med företagen. Det finns goda möjligheter att ”räkna hem” införandet av SAM om man tar tillvara möjligheterna. I Arbetsmiljöverkets utvärdering av SAM (Blomquist & Johnsson, 2003) instämde 65 procent av arbetsgivarna och 70 procent av skyddsombuden i påståendet att SAM leder till förbättrat ekonomiskt resultat.

Samtidigt är det viktigt att förstå att generella påståenden om att arbetsmiljö- och hälsoarbete är lönsamt inte fungerar lika bra i småföretag som i större organisationer. Man har svårt att se kopplingen och många man har fullt upp med att överleva (Walters, 2002).

När vi berört frågan om drivkrafter för arbetsmiljöförbättringar i småföretag har vi ofta mött en mer humanistisk syn som sätter ekonomisk vinstmaximering i andra hand. Att gemensamt arbeta för att utveckla individerna i företaget och att skapa bästa förutsättningar för ett säkert och trivsamt arbete kan snarare vara ett mera gångbart argument.

Som konsult eller SAMordnare har man behov av hjälpmedel för att hantera de motigheter som nämnts tidigare. Exempel på ett sådant hjälpmedel är CD-SAM (2004), som fungerar som en visualiserad handledning vid systematiskt arbetsmiljöarbete.

Arbetslivsinstitutet har tagit fram CD-skivan som innehåller mer än två timmars intervjuer med företagsledare och anställda från både små tillverkningsföretag och offentliga organisationer. I videosekvenserna berättar de om sina erfarenheter av SAM-arbetet, om hur det påverkat arbetsmiljön, produktionen och ekonomin, tidsåtgång med mera. På skivan finns även länksamlingar och presentationsbilder.

CD-skivan kompletterar metoden ”SAMarbete i det lilla företaget”, som Småföretagsenheten på Yrkes- och miljömedicinska kliniken i Örebro tagit fram. Genom exempel från arbetsplatser som arbetat systematiskt med sin arbetsmiljö kan CD-skivan tjäna som ett stöd för handledare i SAM-metoden. Den kan också fungera som inspirationskälla inför arbetet med SAM på ett företag eller en organisation.

¹¹ Ur nyhetsbrev juni 2004, projektet FöretagSAM. Arbetslivsinstitutet m fl
<http://www.arbetslivsinstitutet.se/foup/foretagsam.asp>

Frågeställningar för framtida forskning om systematiskt arbetsmiljöarbete:

- *Vilka processer startas i företag som infört SAM?*
- *Hur blir SAM ett levande redskap för verksamhetsförbättring och utveckling?*
- *Kan ett arbetsmiljöarbete fungera utan den enskilde medarbetarens engagemang? Hur ska den enskilde motiveras och engageras på bästa sätt?*

7.4 Sammanfattning

Arbetsmiljöarbetet i småföretag vilar enligt författarna på **tre grundpelare**:

- Intresse och kunskaper om arbetsmiljöfrågor
- Regelverk och kontroll av efterlevnad
- Planering och hantering av arbetsmiljöfrågor

Företagarens eget intresse för arbetsmiljön påverkar i hög grad arbetsmiljöarbetet i de minsta företagen samtidigt som man ofta saknar skyddsombud. De minsta företagen har svårt att sätta sig in i arbetsmiljölagstiftningens krav och föreskrifter. De är bekymrade över den växande administrativa bördan och saknar oftast egna specialister inom arbetsmiljöområdet. Småföretagens arbetsmiljöarbete kännetecknas av kortsiktig planering, improvisation, flexibilitet där de dagsaktuella problemen är i fokus. Långsiktigt förebyggande arbetsmiljöarbete känns många gånger främmande.

Idealt ska det lilla företaget ha tillgång till egen kompetens inom arbetsmiljöområdet. För att småföretagens arbetsmiljökunskaper ska bli bättre måste aktörer inom arbetsmiljöområdet verka för principen hjälp till självhjälp genom olika typer av lärande aktiviteter. Det krävs beställarkompetens för att upphandla kunskapstjänster.

Förmedlare av arbetsmiljöinformation och rådgivare till småföretagen är i första hand regionala skyddsombud, företagshälsovården, arbetsmiljöinspektörer och konsulter inom området. Få regionala skyddsombud har möjlighet att ägna sig åt arbetsmiljöfrågorna på heltid, FHV och arbetsmiljökonsulter är fast i sin expertroll och arbetsmiljöinspektörerna har mycket begränsade möjligheter att vara rådgivande. Följden blir att lärande kontakter mellan företagare/personal i småföretag och arbetsmiljöexpertis blir ganska sällsynta och begränsade.

Fallstudier visar att den viktigaste förklaringen till ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete är en aktiv, självständig och engagerad personal, vilket åstadkommes via en organisation och ledning som kännetecknas av delegering, kundfokusering, dialog, direktkontakt och ett positivt lärandeklimat.

8. Strategier, metoder och verktyg i småföretagens arbetsmiljöarbete

Som tidigare nämnts är det svårt för många småföretag att komma igång med systematiskt arbetsmiljöarbete, inte på grund av ointresse utan snarare beroende på resurs- och kunskapsbrist. Produktionen kommer alltid i första hand. Dessutom upplever man inte arbetsmiljöproblemen som särskilt stora, åtminstone inte jämfört med andra företag i samma bransch. Av 30 tillfrågade småföretagare ansåg 22 att man hade en bättre arbetsmiljö än genomsnittet (Antonsson m fl, 1998).

Men faktum kvarstår, många småföretagsbranscher har en krävande arbetsmiljö med framförallt fysiska och ergonomiska risker. I flera branscher toppar småföretagen även olycksfallsstatistiken.

8.1 Information för ökade kunskaper i småföretag

Information och aktiviteter för att öka småföretagens kunskaper är nödvändiga. I åtskilliga studier pekar man på svårigheter att nå ut med arbetsmiljöinformation till småföretagen. Tydén (1995) och Eurenus (2000) har i sina rapporter redovisat erfarenheter från olika informationsaktiviteter som visar hur svårt det är att nå fram till mottagaren men att det också finns sätt att öka möjligheterna för ett lyckat resultat. Det viktigaste är noggrann planering där man gör en målgruppsanalys och undersöker vilka informationskanaler som kan fungera och hur materialet ska utformas för att passa målgruppen.

För att öka småföretagens kunskaper om arbetsmiljöfrågor och intresset för systematiskt arbetsmiljöarbete finns enligt vår erfarenhet olika möjliga tillvägagångssätt.

- Engagera företagen i arbetsmiljöprojekt.
- Söka upp företagen och informera/utbilda.
- Genomföra arbetsmiljöinspektioner.
- Informera via telefon - ställa frågor.
- Lära varandra - lära av likar (t.ex. i företagsnätverk).
- Informera kunder och leverantörer som i sin tur blir budbärare.
- Arrangera informationsmöten eller utbildningsaktiviteter för flera företag gemensamt.
- Skicka ut information via post, e-post.
- Informera via hemsida.

Småföretagare föredrar muntlig kommunikation, helst i dialogform. Men för att engagera personalen är det bra med gemensamma aktiviteter där de själva deltar aktivt i kunskapssökandet.

Det som visat sig fungera bäst under Småföretagsenhetens 25-åriga småföretagsverksamhet är branschprojekten, där både företagare och anställda i en bransch engageras i arbetsmiljö- och utvecklingsprojekt.¹² Mer om detta senare i kapitlet.

8.2 Verktyg för hjälp till självhjälp

I det *praktiska arbetet* behövs anpassat material och verktyg som kan användas av företagen för hjälp till självhjälp.

Det förekommer flera begrepp:

1. Modell = teori, tankeschema.
2. Metod = tillvägagångssätt (t.ex. manual).
3. Material = pärm, CD-skiva eller bok där allt finns samlat.
4. Redskap = checklistor, intervjufrågor, enkäter, enkla mätutrustning som kan användas av företaget för undersökning av arbetsmiljön.

Man kan exempelvis följa en modell för införande av Systematiskt Arbetsmiljöarbete (SAM) i småföretag enligt en viss metod med ett material som innehåller olika redskap såsom t.ex. checklistor.

Flera av begreppen används synonymt. För enkelhetens skull används fortsättningsvis *verktyg* som en sammanfattande benämning för begreppen i pkt 2-4 enligt ovan.

Utbudet av verktyg inom arbetsmiljöområdet är stort. Svårigheten är att få småföretagen att använda sig av dem. Det måste finnas ett upplevt behov. Företaget måste nås av information om verktyget och sedan själva bedöma om verktyget klarar av att lösa behoven innan man slutligen fattar beslut om inköp. När man väl fått det i sin hand behövs utbildning. Man kanske behöver modifiera verktyget innan man kan använda det rutinmässigt.

Svårigheterna kan illustreras med dessa erfarenheter från Australien (Gardner, 1997):

Efterlevnaden då det gäller arbetsmiljöregler är dålig i australiensiska småföretag. För att småföretagen skall ta till sig dessa krävs en bra pedagogik och att man utgår från en jordnära verklighet. **Hazpak** är ett formulär med vars hjälp småföretagarna själva skall kunna identifiera, utvärdera och kontrollera risker i arbetsmiljön.

I en studie utvärderades nyttan och metodens användbarhet. Företag som beställt Hazpak-materialet tillsändes en enkät (1 674 enkäter) varav 552 enkäter besvarades (33 procent). De som uppgivit att de använt materialet i praktiken kontaktades per telefon (129 telefonsamtal), endast 35 telefonintervjuer kunde genomföras fullt ut (27 procent). De som slutligen svarade var i alla fall nöjda med materialet efter att ha modifierat det för att passa den egna verksamheten.

¹² Se rapporter www.smaforetagsenheten.nu

Exemplet illustrerar svårigheterna med att komma igång och att använda sig av verktyg i praktiken. Många föredrar att anlita en konsult som behärskar verktyget. Det är ofta det enklaste sättet för ett litet företag att komma igång. Men med målsättningen att företaget efter hjälp i starten själva ska behärska verktyget och kunna bedriva det dagliga arbetsmiljöarbetet fullt ut på egen hand. Det är även en fördel om metoden kan tillämpas av företaget i andra sammanhang eftersom det tar tid att lära sig en ny metod och att tillämpa den rutinmässigt.

Att redogöra för alla arbetsmiljöverktyg på marknaden som skulle kunna användas i småföretag är en övermäktig uppgift. Däremot finns det enligt våra erfarenheter vissa krav som verktyg bör uppfylla, exempelvis att:

- språket ska vara lättbegripligt.
- texten ska möjliggöra ”skumläsning” med tydliga rubriker och sammanfattningar.
- frågor bör ingå som väcker nyfikenhet och som gör att man börjar samtala om den egna verksamheten.
- verktyget ska vara logiskt uppbyggt och locka till användning.
- verktyget ska baseras på lagkrav samt vetenskap och beprövad erfarenhet.
- verktyget ska hjälpa företaget att uppfylla arbetsmiljökraven.
- verktyget ska hjälpa företaget att identifiera arbetsmiljöproblem, bidra till kunskaper om lämpliga åtgärder och kunna leda företaget genom beslutsprocessen.
- verktyget bör vara anpassat till målgruppens arbetsmiljö.
- verktyget ska vända sig till både arbetsgivare och anställda och bidra till delaktighet.
- verktyget bör kunna användas i dator för att underlätta administrationen och gärna tillåta interaktiv användning.

Eurenius (2000) har värderat verktyg för småföretagens arbetsmiljö. I rapporten finns en sammanställning över frågor ett företag kan tänkas ställa:

1. Är verktyget intressant vid första anblicken?
2. Är verktyget trovärdigt och relevant?
3. Är arbetet realistiskt?
4. Ser vi några resultat?

Flertalet av de 80-tal verktyg man tog del av vid undersökningen var framtagna för småföretag. Av dessa bedömdes tolv verktyg utifrån kriterierna 1-4 ovan. Ett av verktygen uppfyllde kraven fullt ut.¹³ En slutsats är därför att verktygen bör skräddarsys för den målgrupp man vänder sig till.

¹³ ADI 518 Säkrare traktorkörning <http://www.av.se/publikationer/broschyurer/adi/adi518.pdf>

IVF (Institutet för verkstadsteknisk forskning) har undersökt hur man bäst ska få igång ett aktivt kemikaliearbete i mindre företag (Norrby, 1997). Erfarenheter från IVF är att:

- den som informerar bör varva information om kemikaliearbete med information om hur produktionen kan förbättras.
- de mindre företagen måste ha personligt förtroende för den som informerar.
- kemikaliearbetets mål måste vara förankrat hos företagsledningen.

Arbetsmiljöverktyg ska bidra till att problem och riskfaktorer uppmärksammas och att åtgärdsarbetet kommer igång. Verktyget bör alltid ingå i företagets verktygslåda vid förbättrings- och problemlösningsarbete.

Problemlösning är en relativt omfattande process i flera steg. I punkterna 1 till 12 redovisas de olika stegen:

1. *Risikinventering* – Vad har vi för arbetsmiljöproblem på vår arbetsplats? Vilka är utsatta för olycksfalls- eller annan hälsorisk? Vad har vi för underlag?
2. *Problemanalys* – Vad upplevs vara problemet? Varför upplevs det som ett problem och av vem/vilka? Vem äger problemet? Orsak? Hur länge har det pågått? Finns det andra underliggande orsaker?
3. *Åtgärdsanalys* – Vem har bäst kunskap om problemet och lämpliga åtgärder? Vad behöver göras för att lösa problemet? Behövs det någon form av mätning eller utredning före åtgärd? Har man tidigare gjort försök att lösa problemet? Finns det tillräckligt intresse av att lösa problemet? Om man lyckas lösa problemet är allt frid och fröjd då? Hur stor är risken att problemet återkommer? Är det problemet som är det verkliga problemet eller kan det återuppträffa i annan form?
4. *Resurser* – Hur mycket får det kosta att lösa problemet? Vad tjänar företaget på att lösa problemet? Vilka ska involveras i arbetet?
5. *Ansvariga* – Vem/vilka ska driva projektet och vilka berörs?
6. *Metodinventering* – Vad finns det för lämpliga metoder som kan användas i problemlösningsarbetet? För- och nackdelar med respektive metod? Val av metod.
7. *Konsultmedverkan* – Kan företaget tillämpa metoden på egen hand eller krävs det konsultmedverkan?
8. *Beslut om upphandling*
9. *Behov av utbildning* – Vad behöver vi kunna för att lösa problemet? Vad behöver vi kunna för att tillämpa metoden?
10. *Åtgärd* – Tillämpas metoden vid problemlösningen?
11. *Uppföljning* – Är problemet löst? Fungerade metoden?
12. *Förebyggande* – Hur kan vi undvika framtida problem? Har vi tydliga mål och visioner för arbetsmiljön på företaget? Har vi fungerande rutiner?

Oavsett om det handlar om att lösa ett aktuellt arbetsmiljöproblem eller om att förebygga framtida problem måste man föra den här typen av resonemang. I de

flesta fall kan problemen lösas tämligen omgående utan att man behöver ägna särskilt mycket tid åt varje punkt i listan.

8.4 Arbetsmiljökonsultens roll

Som konsult till småföretag hamnar man lätt i situationer då problem ska lösas akut. Man blir en fixare och problemlösare snarare än konsultativt inriktad ”katalysator” som får arbetsmiljöarbetet att fungera i sin helhet. För att inte företaget ständigt ska hamna i problemsituationer måste man försöka komma in i ett mera långsiktigt arbetsmiljötänkande.

Som arbetsmiljökonsult kan man av sättet att resonera om arbetsmiljöfrågor på företaget få en uppfattning om hur problemen ska angripas samt på vilken nivå problemen finns att finna och utifrån det hitta lämpliga metoder och verktyg.

Exempel på frågor som kan ställas:

- Vad har man för tankar om arbetsmiljön på företaget? Finns det värderingar som integrerar tankar om en god arbetsmiljö? Har man formulerat mål för arbetsmiljön?
- Har man formulerat en arbetsmiljöpolicy? Har man infört system och rutiner för att säkra en god arbetsmiljö? Vilka utbildningsaktiviteter har genomförts?
- Vilka risker finns i arbetsmiljön? Har man utfört riskinventering och riskanalys? Vad gör man för att förebygga arbetsskador?

Australiensiska forskare har utvecklat den s.k. ASET¹⁴-modellen som lyfter problemen till en högre nivå (Blewett & Shaw 1997, baserad på Krause & Finley 1993).

- *Atmosfär* - organisationskultur, beteenden, värderingar, gemensamma mål
- *System* – rekrytering, utbildning, inköp, underhåll, riskhantering, personalvård.
- *Exponering* – arbetsplatsens miljö, beteenden, utrustningens skick.
- *Target/Konsekvens* – arbetsskador och arbetssjukdomar som kan avläsas i statistiken.

Forskarna menar att det knappast lönar sig att försöka lösa problem i arbetsmiljön om inte organisationskultur, värderingar och beteenden i företaget stöder ett positivt arbetsmiljötänkande. Det är viktigt att som konsult hjälpa företaget att börja i rätt ände. Man ”sopar trappan uppifrån”.

8.5 Arbetsmiljökampanjer riktade till småföretag

Ett aktuellt exempel är SIFs projekt ”Medlemskontakt i småföretag” som genomfördes 2002-2003. Förbundsstyrelsen avsatte 15 miljoner för att bidra till en bättre arbetsmiljö för medlemmarna. 3 545 småföretag besöktes av Sifs regionala arbets-

¹⁴ Atmosphere, Systems, Exposure & Targets

miljöombud. Utslaget per företag var kostnaden cirka 4 200 kr. Man uppmärksammade särskilt förekomsten av företagshälsovård, kvalitetsstyrningssystem, kollektivavtal samt hur arbetet med det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrevs.

Projektet utvärderades drygt ett halvår senare av IVL Svenska Miljöinstitutet. Man konstaterade då att högst tio procent av företagen förbättrat arbetsmiljön efter besöket och av de personer som intervjuades kom knappt hälften ihåg att man haft besök. Effekten klingade snabbt av. Man gav dock projektet gott betyg och som ett lyckat resultat nämndes Sifs rekrytering av 1 154 arbetsmiljö- och arbetsplatsombud.¹⁵

De mest lyckade kampanjerna kännetecknas av att de varit kostnadsfria för småföretagen och att besökstiden underskridit en timma. Då får man högst deltagande. När man börjar ta betalt för material och konsultation sjunker intresset drastiskt visar erfarenheter från olika projekt inom EU (European Agency for Safety and Health at Work, 2003).

I skriften "Arbetsmiljökampanjer – att få ut budskapet" från Europeiska arbetsmiljöbyrån beskrivs steg för steg hur man ska gå tillväga för lyckat resultat, varvat med exempel (Europeiska arbetsmiljöbyrån, 2003).¹⁶

8.6 Exempel på branschmetod med expertstöd

Ett alternativ till punktinriktade informationsinsatser i småföretag är Småföretagsenhetens¹⁷ branschmetod. Metoden tar ett helhetsgrepp om arbetsmiljön och involverar alla i branschen. Metodiken har tillämpats sedan början av 1980-talet i ett 20-tal projekt.

Metodens syfte är att redovisa en helhetsbild över arbetsrelaterad ohälsa och möjliga orsaksfaktorer i en bransch för att tillsammans med branschen och arbetsmiljöaktörerna komma fram till lämpliga åtgärder. Slutrapporten kan användas som kunskapsunderlag i branschens långsiktiga arbetsmiljöarbete.

Det är ett effektivt sätt att skapa engagemang för arbetsmiljöfrågorna hos alla i företaget och i branschen. Samtliga aktörer finns representerade i referensgrupp eller på annat sätt och nästan samtliga branschföretag inom målområdet deltar. Metoden beskrivs steg för steg i *bilaga 1*.

Kostnaden för en genomsnittlig branschundersökning är 2 000 – 3 000 kr per person, inkl kartläggning av arbetsmiljön, mätningar och rapportering. Projekten har finansierats av landstinget i Örebro län som ett led i arbetet med att minska ohälsan och vårdbehovet hos målgruppen. Undersökningar tyder på att sysselsätta i småföretag är överrepresenterade bland de vårdsökande i primärvården (Ohlson m fl, 1993, Bornberger-Dankvardt & Dahlin 1993) och att medicinkonsumtionen

¹⁵ SIF-tidningen 030828 http://www.siftidningen.se/nyh/arkiv/nyhs/20030828105535a_nyh.shtml

¹⁶ Arbetsmiljökampanjer – att få ut budskapet
http://agency.osha.eu.int/publications/reports/102/sv/Getting_your_Message-SV.pdf

¹⁷ Småföretagsenheten vid Yrkes- och miljömedicinska kliniken i Örebro,
www.smaforetagsenheten.nu

kan vara högre hos småföretagare jämfört med allmänbefolkningen (Gunnarsson m fl, 2003).

Fördelen med branschprojekten är att de leder till ökad delaktighet och väcker engagemang. Att var och en ges uppmärksamhet kombinerat med nästan omedelbara åtgärder av arbetsmiljöbrister ökar motivationen och stimulerar uppfinningsrikedomen. Man kommer snabbt på lösningar som man gärna delar med sig av till andra. Arbetsmiljön blir det stora samtalsämnet när man träffar branschkollegor. Kunskapen om arbetsmiljöfrågorna ökar liksom intresset för företagshälsovård. Branschen får ett bättre underlag för det fortsatta arbetsmiljöarbetet. Företagen får ett bra underlag för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Nackdelen är att metoden kräver enskilda samtal med alla berörda för ett bra resultat. Det är tidskrävande. Vid första undersökningen är kartläggningen bred, vilket kräver många och i vissa fall dyra mätningar och ett ganska omfattande frågebatteri. Men när väl kartläggningen är genomförd kan resultaten tillämpas i andra delar av landet till betydligt lägre kostnad. Exempelvis kan samma metoder tillämpas samtidigt som tillgången till jämförelsematerial och kunskapsunderlag minskar kostnaden.

8.7 Exempel på modell och verktyg för utveckling av Attraktivt arbete

En hårdnande konkurrens om arbetskraften kommer att ställa ökande krav på utvecklingsinsatser i många branscher som tydligt måste involvera arbetsmiljön. Tema Arbetsliv vid Högskolan Dalarna och Arbetslivsinstitutet har mot den bakgrunden bedrivit forskning inriktad mot begreppet Attraktivt arbete.

Arbetsätt, modeller och metoder anpassade för små företag har utvecklats med syftet att bidra till att behålla, engagera och attrahera medarbetare. Erfarenheter har visat att särskilt de mindre arbetsplatserna behöver olika metoder och stöd för att komma igång med ett förändringsarbete.

En särskild modell för att arbeta för attraktiva arbetsplatser utgår från vad nuvarande och blivande medarbetare uppfattar som ett attraktivt arbete (Åteg m fl, 2004). Begreppet Attraktivt arbete stimulerar till fokus på främjande och möjligheter och är avsett att bidra till en positiv syn på verksamheten.

Den utvecklade modellen beskriver och ger en helhetssyn genom ett 80-tal olika kvaliteter som påverkar hur attraktivt olika människor uppfattar ett arbete. Flera av dessa kvaliteter karakteriserar också arbetsmiljön. Modellen kan användas för att ge helhetsperspektiv vid redan pågående verksamhetsutveckling.

Under begreppet Attraktivt arbete har tre kategorier identifierats, arbetsinnehåll, arbetstillfredsställelse och arbetsförhållanden. Attraktivt arbetsinnehåll innehåller dimensioner som handlar om vad och hur den anställde gör under utförandet av arbetet. Exempel är arbetstakt, handlingsfrihet och variation. Arbetstillfredsställelse innehåller dimensioner som handlar om vad den anställde upplever att den får ut av att utföra arbetet. Exempel är erkänsla, status och stimulans. Attraktiva arbetsförhållanden innehåller dimensioner som är gemensamma för alla anställda på ett företag, dvs de är inte beroende av de specifika arbetsuppgifterna

eller av vad den anställda upplever att den får ut av att utföra arbetet. Exempel är arbetstiden, den fysiska arbetsmiljön och ledarskap.

I den metodbeskrivning som utarbetats beskrivs utvecklandet av attraktiva arbeten som en process som ständigt pågår. Man kan inte enkelt beskriva hur attraktiva arbeten utvecklas. Viktigast är att man börjar med arbetsplatsens egna förutsättningar och de som arbetar där. En startpunkt kan vara att mäta medarbetarnas uppfattning om attraktivt arbete med hjälp av verktyget "Frågor om Attraktivt arbete" som bygger på modellen enligt ovan. En bearbetning av svaren pekar sedan på starka och svaga sidor som kan användas som ett underlag för prioritering av utvecklingsinsatser. Många sedan tidigare kända metoder kan användas som start för det arbetet.

Mycket talar för att företag som arbetar metodiskt och resultatnriktat för att utveckla attraktivare arbeten lättare behåller och engagerar sin personal och attraherar människor med rätt kompetens. Ytterligare troliga effekter av att inleda en utvecklingsprocess är en ökad förståelse, engagemang och lojalitet med verksamheten, och att sjukfrånvaron minskar.

8.8 Exempel från andra länder

Överallt i världen tillämpas särskilda metoder för arbetsmiljöarbetet i småföretag. Även om tillvägagångssättet kan skilja sig åt är det mesta tillämpbart även i Sverige. Här är några exempel:

- Genom bättre dialog mellan FHV och småföretag i Danmark har man lyckats öka effektiviteten i förändringsarbetet (Wissing m fl, 2001).
- I Storbritannien har man bland annat löst problemet med brist på arbetsmiljö-kunnig expertis i det egna företaget genom "Good Neighbour Scheme", där företagen hjälper varandra att bli bättre på arbetsmiljöfrågor.¹⁸
- Med hjälp av WISE-metoden (Work Improvement in Small Enterprises) och professor Kazutaka Kogis enträgna arbete har småföretagare i utvecklingsländer fått en metod, ett arbetssätt för arbetsmiljöförbättringar i verksamheten.¹⁹
- I Australien strävar man efter att småföretagen ska göra arbetsmiljöarbetet till en del av "kärnverksamheten". Man menar att man måste använda sig mer av "morötter" och undvika myndighetsspråk, "piska" och "pekpinnar". Informationen ska vara riktad och personlig. Blanda strategier (Mayhew, 2000).
- Occupational Safety and Health Administration (OSHA) i USA har som målsättning att reducera arbetssjukdomarna med 20 procent och arbetsolyckorna med 15 de närmaste åren. Man koncentrerar sina insatser på företagen med störst risker. I övrigt förlitar man sig i stor utsträckning på frivilliga initiativ

¹⁸ Good Neighbour Scheme <http://www.hse.gov.uk/events/gnscheme.htm>

¹⁹ WISE http://www-ilo-mirror.cornell.edu/public/english/protection/condtrav/unprotected/unprotected_wise.htm
<http://www.hql.or.jp/gpd/eng/www/nwl/n06/kogi.html>
<http://www.ilo.org/public/english/region/asro/mdtmanila/wise/prdes.htm>

inom ramen för det som benämns ”The Partnership Concept”. Till dags dato har närmare 4 000 företagare och mer än 200 000 arbetstagare deltagit i samarbetet. En del stora företag deltar men de flesta är små. Ett av programmen, SHARP (Safety and Health Achievement Recognition Program)²⁰ vänder sig särskilt till småföretagen och inkluderar arbetsmiljökartläggning. Det äldsta programmet är VPP (Voluntary Protection Programmes).²¹ VPP är ett mera omfattande system för företag som vill ligga i framkant då det gäller hälsa och säkerhet.

Fler aktuella exempel finns även att hämta i skriften ”Towards Effective Intervention and Sector Dialogue in Occupational Safety and Health” från EU-konferens i Amsterdam den 15-17 september 2004 under Nederländernas ordförandeskap.²²

8.9 Sammanfattning

I många studier pekar man på svårigheter att nå ut med arbetsmiljöinformation till småföretag. Dessutom nämns ofta resurs- och kunskapsbrist som hinder för småföretag att komma igång med ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Småföretagare föredrar muntlig kommunikation, helst i dialogform. Gemensamma aktiviteter där personalen deltar aktivt i kunskapssökandet har bäst förutsättningar att engagera alla på företaget.

Utbudet av verktyg inom arbetsmiljöområdet är stort. Svårigheten är att få småföretagen att hitta, välja och använda sig av dem. Första steget är att arbetsplatsen identifierar ett behov av att lösa en arbetsmiljöfråga men därifrån till att använda en metod eller ett verktyg rutinmässigt är långt. Arbetsmiljöverktyget ska vara till hjälp i arbetet med att få upp problemen till ytan och att hitta lösningar. Det ska kunna integreras i företagets förändrings- och problemlösningsarbete.

Som konsult till småföretag hamnar man lätt i situationer då problem ska lösas akut. Man blir en fixare och problemlösare snarare än konsultativt inriktad ”katalysator” som får arbetsmiljöarbetet att fungera i sin helhet. För att inte företaget ständigt ska hamna i problemsituationer måste man försöka komma in i ett mera långsiktigt arbetsmiljötänkande. Det lönar sig knappast att försöka lösa problem i arbetsmiljön om inte organisationskultur, värderingar och beteenden i företaget stöder ett positivt arbetsmiljötänkande.

Kostnadsfria arbetsmiljökampanjer som inte tar upp alltför lång tid på företagen är exempel på punktinsatser för att öka intresset för arbetsmiljöfrågor i småföretag.

Som alternativ kan nämnas den branschmetod som tillämpas av Småföretagsenheten i Örebro. Metoden tar ett helhetsgrepp om arbetsmiljön och involverar

²⁰ SHARP <http://www.osha.gov/dcsp/smallbusiness/sharp.html>

²¹ VPP <http://www.osha.gov/dcsp/vpp/index.html>

²² Material från EU-konferens <http://www.arbo.nl/news/Special%20SZW-ARBO.pdf> och <http://www.arbo.nl/news/proceedings.stm>

alla i branschen. Metodens syfte är att redovisa en helhetsbild över arbetsrelaterad ohälsa och möjliga orsaksfaktorer i en bransch för att tillsammans med branschen och arbetsmiljöaktörerna komma fram till lämpliga åtgärder. Slutrapporten används som kunskapsunderlag i branschens långsiktiga arbetsmiljöarbete.

Ett alternativt angreppssätt för att stimulera till arbetsmiljöarbete kan gå via begreppet attraktivitet. Genom att arbeta med metoder som primärt fokuserar på utvecklingsmöjligheter för förbättrade möjligheter att nyrekrytera och behålla personal gynnas också arbetsmiljöarbetet.

9. Diskussion och slutsatser

Det huvudsakliga syftet med studien har varit att förmedla en helhetsbild av småföretagen och en förståelse för deras speciella situation. Att undersöka vad som är väl kartlagt och ge exempel på områden där det behövs mer forskning. Frågor som kan behöva tas upp i diskussionen är om (1) den studerade litteraturen har gett en tillräckligt heltäckande bild och om (2) slutsatserna är korrekta.

Vad gäller den första frågan, om den studerade litteraturen är heltäckande, kan vi konstatera att med de sökbegrepp som använts hittar man inte alla referenser som beskriver arbetsmiljöfrågorna i småföretag. En relativt stor andel av småföretagslitteraturen i ARBLINE har *inte* registrerats med ämnesordet "småföretag". Exempelvis har det genomförts ett stort antal undersökningar i bilverkstäder (41 referenser), på kemtvätt (39 referenser), hos frisörer (38 referenser), bagerier (56 referenser) och snickeri (78 referenser) som alla är typiska småföretagsbranscher men som ändå bara i undantagsfall registrerats med ämnesordet "småföretag". Likaså saknas i LABOURLINE småföretagsreferenser som inte har kodats med ämnesordet "small enterprises" eller "small scale industry".

Samtidigt är det just den typen av branschprojekt som genomförts av Småföretagsenheten i Örebro och som trots att det är småföretagsprojekt till stor del inte kodats med småföretag som ämnesord. Erfarenheterna och resultaten från de projekten har ändå tagits med i den nu aktuella litteraturstudien.

Beträffande den andra frågan, om slutsatserna är korrekta, finns det alltid anledning till kritisk granskning. Även om en allt tydligare bild växt fram under de decennier vi har kunnat följa arbetsmiljöarbetet i småföretag så tillkommer ständigt nya kunskaper. Vi har försökt ge en bild av kunskapsfronten som den ser ut idag utifrån författarnas olika perspektiv. En jämförelse kan också göras med de slutsatser som redovisas i den danska litteraturanalysen som redovisats i kapitel 5.

Slutsatser från den danska litteraturanalysen:

- Verksamhetskulturen har stor betydelse för livet och arbetsmiljön i små företag. Särskilt pekar man på ägarens dominerande roll och den nära relationen mellan ägare och anställd.
- Risker för allvarliga olycksfall förefaller vara störst i småföretagen.
- Den fysiska och kemiska arbetsmiljön är ofta sämre medan den psykosociala arbetsmiljön ofta kan vara bättre i småföretag än i större organisationer.
- Arbetsmiljöarbetet är präglad av den låga formaliseringsgraden. Exempelvis är det svårt för småföretagen att uppfylla de lagstadgade kraven på ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

Samma slutsatser återfinns även på olika platser i denna rapport men med delvis andra formuleringar.

Den danska litteraturanalysen är mer omfattande sett till antal referenser men den relevanta nordiska litteratur som återstår vid slutgranskning är till stor del den samma. Däremot finner man fler utomnordiska referenser i den danska litteratursammanställningen.

Slutsatser och begrundanden

Vi har i rapporten redovisat vilka arbetsmiljö- och hälsorisker som dominerar i småföretagen, hinder och möjligheter i arbetsmiljöarbetet och olika sätt att nå ut med arbetsmiljöinformation för att skapa intresse. Man kan konstatera att intresset för arbetsmiljöfrågor nog finns i småföretagen men att bristen på tid och kunskaper försvårar arbetet. Det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar inte som det är tänkt. Problemen löses först när de blivit påtagliga och förebyggande arbetsmiljöarbete är mindre vanligt.

Under de dryga 25 år som författarna och andra bedrivit forskning kring arbetsmiljöarbete i småföretag har utvecklingen kunnat följas inom många branscher. Intresset för arbetsmiljöfrågorna har nästan alltid funnits hos företagen och man har villigt åtgärdat arbetsmiljöbrister när de påtalats. Problemet har varit den låga medvetenheten om riskerna eller vad man ska göra åt dem. Vissa negligerar riskerna och menar att de hör till jobbet.

Den utveckling vi kan se är att man riskerar att få ett A- och ett B-lag då det gäller arbetsmiljöfrågorna:

- A. De som har krav på sig från kunder och marknad att de ska ha ledningssystem för kvalitet, miljö och arbetsmiljö och som i strävan efter ordning och reda även uppfyller arbetsmiljökraven.
- B. De som inte har några direkta krav från kunder utöver hyfsad service och som ständigt måste pressa kostnaderna för att överleva i den hårda konkurrensen.

Kategori A kommer förmodligen att förbättra sina system ytterligare och satsa mycket på sin personal för att bli konkurrenskraftiga medan kategori B kommer att vara bevakade av fackliga företrädare och arbetsmiljöinspektörer för att de ska uppfylla arbetsmiljökraven.

Kategori A söker hjälp av FHV och andra konsulter medan kategori B försöker klara allt på egen hand utan tillräcklig kunskap.

Kategori B behöver särskilt stöd för att komma vidare i arbetsmiljöarbetet. De behöver tydliga regler och samtidigt kunskapsstöd för att uppfylla arbetsmiljökraven. Någon form av uppsökande verksamhet är också nödvändig för att väcka arbetsmiljöintresset hos dessa företag.

Litteraturen visar på flera metoder och arbetssätt som bidrar till god arbetsmiljö och därmed förväntade positiva hälsoeffekter. En slutsats i den danska litteraturgenomgången var att det fanns ett stort antal metoder men att de var bristfälligt utvärderade, särskilt i småföretagssammanhang.

De insatser som nu behövs från forskarvärlden anser vi i första hand bör ha fokus på metoder för ett fungerande arbetsmiljöarbete i småföretag. Utifrån vår genomgång har vi tidigare i rapporten formulerat förslag till frågeställningar som utgångspunkt för forsknings- och utvecklingsprojekt. Vi vill här särskilt lyfta fram frågeställningar om kunskapsutbyte:

- *Hur kan arbetsmiljöintresset förstärkas?*
- *Hur kan arbetsmiljöaktörer samverka för att nå ut till småföretagen?*
- *Hur kan drivkrafter för arbetsmiljöarbetet identifieras i företagen?*
- *Hur kan SAM bli ett levande redskap för verksamhetsförbättring och utveckling?*

10. Sammanfattning

Sten Bornberger-Dankvardt, Carl-Göran Ohlson, Ing-Marie Andersson, Gunnar Rosén (2005) *Arbetsmiljöarbete i småföretag – samlad kunskap samt behov av forskning och utvecklingsinsatser*. Arbete och Hälsa 2005:6

Svårigheterna med att få småföretagen mer aktiva i arbetsmiljöarbetet har uppmärksamrats alltmer på senare år. I rapporten ges en bakgrund och beskrivning av situationen i småföretag, vad som är speciellt med småföretagen samt de hinder och möjligheter som finns i arbetsmiljöarbetet.

För att få inblick i hur småföretagens arbetsmiljöarbete speglas i de senaste 25 årens arbetsmiljölitteratur och vad som varit i fokus under olika tidsperioder genomfördes en sökning i litteraturlöslaserna ARBLINE och LABOURLINE. De vanligaste ämnesorden i floran av rapporter om småföretag har varit arbetarskydd, arbetsmiljöförbättring, arbetsmiljö, kompetensutveckling och internkontroll eller systematiskt arbetsmiljöarbete. Däremot har förebyggande och hälsofrämjande åtgärder, arbetsrätt, psykosociala aspekter, rehabilitering, organisationsutveckling, genusfrågor samt invandras situation bara undersökts till en del.

Erfarenheterna visar att man på de minsta företagen har svårt att sätta sig in i arbetsmiljölagstiftningens krav och föreskrifter. De är bekymrade över den växande administrativa bördan och saknar oftast egna specialister inom arbetsmiljöområdet. Företagarens eget intresse för arbetsmiljön påverkar också i hög grad arbetsmiljöarbetet.

Idealt ska det lilla företaget ha tillgång till egen kompetens inom arbetsmiljöområdet. Vissa baskunskaper om risker och eventuella samband med ohälsa är nödvändiga, dels för att kunna upptäcka brister i arbetsmiljön men också för att kunna ta hjälp av företagshälsovården eller annan arbetsmiljökonsult.

Utbudet av verktyg inom arbetsmiljöområdet är stort. Svårigheten är att få småföretagen att använda sig av dem. Det måste finnas ett upplevt behov hos företagaren och dennes personal.

För att småföretagens arbetsmiljökunskaper ska bli bättre måste aktörer inom arbetsmiljöområdet verka för principen hjälp till självhjälp genom olika typer av lärande aktiviteter.

Som arbetsmiljökonsult i småföretag kan man av sättet att resonera om arbetsmiljöfrågor på företaget få en uppfattning om hur problemen ska angripas samt på vilken nivå problemen finns och utifrån det hitta lämpliga metoder och verktyg. Det lönar sig knappast att försöka lösa problem i arbetsmiljön om inte organisationskultur, värderingar och beteenden i företaget stöder ett positivt arbetsmiljötanke.

Nyckelord: Arbetsmiljö, arbetsmiljöarbete, metoder, kunskapsöverföring, arbetsmiljöinformation, småföretag.

11. Summary

Sten Bornberger-Dankvardt, Carl-Göran Ohlson, Ing-Marie Andersson, Gunnar Rosén. (2005) *Work environment management in small enterprises*. Arbete och Hälsa 2005:6

This report discusses the problem of motivating small enterprises to become more actively involved in work environment management and presents a background and a description of the situation in small enterprises.

To obtain an insight into the way small companies have been reflected in the work environment literature of the past 25 years and the focal points during different periods, a search was made of the ARBLINE and LABOURLINE literature databases. The most common subjects in the wide range of reports relating to small enterprises were occupational health and safety, improvements to the work environment, the actual work environment, the development of skills and systematic work environment management. On the other hand, much less interest has been devoted to examining measures aimed at prevention and health promotion, labour law, the psychosocial aspects, rehabilitation, organisational development, gender aspects and the situation of immigrants.

Experience shows that people at the smallest enterprises find it difficult to understand the requirements and statutes associated with work environment legislation. They are worried about the growing administrative burden and usually have no specialists of their own when it comes to the work environment.

Some basic knowledge and awareness of the risks and work related illnesses is essential for a small company, both to identify shortcomings in the work environment and to make use of occupational health services or some other work environment consultant. If small companies' knowledge and awareness of the work environment is to improve, players in the field must promote self-help, using learning activities of various kinds. The range of tools is extensive. The problem involves getting the small companies to use them.

Key words: work environment, work environment management, methods, knowledge transfer, work environment information, small enterprises

12. Referenser

- Alpenberg J & Karlsson F (1996) *Arbetsmiljöinvesteringar i mindre företag: projektering och uppfattade effekter utifrån Arbetslivsfondens satsningar*, Licentiatavhandling, Ekonomihögskolan vid Högskolan i Växjö.
- Andersson I-M & Rosén G (2004) *Arbetsmiljöarbete kan skapa engagemang*, Abstract vid Nordiska ArbetsMiljömötet i Reykjavik.
- Antonsson A-B, Birgersdotter & Bornberger-Dankvardt S (2002) *Small enterprises in Sweden: Health and safety and the significance of intermediaries in preventive health and safety*, Arbete och Hälsa nr 2002:1, Arbetslivsinstitutet, ISBN 91-7045-629-1
- Antonsson A-B, Nilsson M & Hansén O (1998) *Internkontroll i småföretag – verklighet och visioner*. IVL-rapport B 1291. IVL, Stockholm.
- Antonsson A-B (1989) *Arbetsmiljön i småföretag*, IVL-rapport B 927, IVL, Stockholm.
- Arbetsmiljöverket & Statistiska Centralbyrån (2003) *Arbetsmiljön i små företag*, Information om utbildning och arbetsmarknad rapport nr 2003:1, Stockholm.
<http://www.av.se/webbshop/pdfroot/IAM031.pdf>
- Arbetsmiljöverket & Statistiska Centralbyrån (2002) *Arbetsorsakade besvär 2002 AM43 SM0201*,
<http://www.av.se/statistik/dok/0000181.pdf>
- Arbetsmiljöverket (2004) *Antal dödsfall i arbetsolyckor åren 1979 till 2003*,
<http://www.av.se/statistik/dok/0000263.pdf>
- Arbetssskador 2003 – preliminära uppgifter, Rapport 2004:1, Arbetsmiljöverket,
<http://www.av.se/statistik/dok/0000266.pdf>
- Arbetsmiljöverket (2004) *Arbetsmiljöstatistik 2002*, Rapport 2004:2,
<http://www.av.se/statistik/dok/0000282.pdf>
- Axelsson C (2002) *Formalisering som hinder & möjlighet i små företag: en studie av arbetsmiljöarbete ur ett lärandeperspektiv*, Doktorsavhandling, Institutionen för Arbetsvetenskap, Luleå tekniska universitet, Luleå.
- Axelsson O, Fagerlund I, Rehn M & Ydreborg B (1971) *Arbetsmiljö och hälsa vid småföretag*, Läkartidningen nr 42.
[http://www.smaforetagsnheten.nu/ver02/fileDownload/100_Arbetsmiljö och hälsa vid småföretag 1971 Läkartidningen.pdf](http://www.smaforetagsnheten.nu/ver02/fileDownload/100_Arbetsmiljö_och_hälsa_vid_småföretag_1971_Läkartidningen.pdf)
- Bass B, Avolio B (1993) *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*; Sage Publications; ISBN 0803952368; New York.
- Beckérus Å & Roos, B (1985) *Affärer som livsstil*, Stockholm; Libers förlag.
- Birgersdotter L, Schmidt L & Antonsson A-B (2004) *Systematiskt arbetsmiljöarbete I småföretag – vad kan externa aktörer som regionala skyddsombud och företagshälsovård göra för att få SAM att fungera?* IVL Rapport B 1589, IVL Svenska Miljöinstitutet AB, Stockholm.
<http://www.ivl.se/rapporter/pdf/B1589.pdf>
- Blewett V.L. & Shaw A (1997) *Best Practice in OHS Management*. CCH: Sydney. ISBN 1 68264 983 9
- Blomquist A & Johnsson H (2003) *Undersökning om systematiskt arbetsmiljöarbete*, Arbetsmiljöverket rapport 2003:2, Inregia AB, Stockholm.
- Bornberger-Dankvardt S, Ohlson C-G & Westerholm P (2003) *Arbetsmiljö- och hälsoarbete i småföretag*. Arbetsliv i omvandling 2003:1, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Bornberger-Dankvardt S & Karlsson E (1995) *Miljöservice och företagshälsovård för småföretag i Örebro län - Rapport S 10/95*, Yrkes- och miljömedicinska kliniken, Örebro.

- Bornberger-Dankvardt S & Dahlin I (1993) *Uppföljning - Handläggning av patienter med arbetsrelaterade åkommor vid en vårdcentral* - Rapport S 04/93, Småföretagsenheten, Yrkes- och miljömedicinska kliniken, Örebro.
- Bornberger-Dankvardt S, Andersson I, Hellsing A-L & Ohlson C-G (1988) *Inventering inom Restaurangbranschen*, Rapport 12/88, Småföretagsenheten, Yrkes- och miljömedicinska kliniken, Örebro.
- CD-SAM (2004) *Visualiserad handledning vid systematiskt arbetsmiljöarbete*, ISBN 91-7045-710-7. Stockholm: Arbetslivsinstitutet, Förlagstjänst.
- Chittenden, F, Kauser, S & Poutziouris, P (2002) *Regulatory Burdens of Small Business: A Literature Review*, A research project Funded by the Small Business Service, Manchester Business School & The University of Manchester.
<http://www.sbs.gov.uk/content/analytical/research/Regulation-Report.pdf>
- ENWHP – The European Network for Workplace Health Promotion (2001) *Report on the Current Status of Workplace Health Promotion in Small and Medium-Sized Enterprises. Small, Healthy and Competitive, New Strategies for Improved Health in Small and Medium-Sized Enterprises*. Essen: BKK Bundesverband & EIC.
- Eurenius C (2000) *Verktyg för småföretagens arbetsmiljöbehov, marknadsföring och utformning*. IVL rapport B 1373, IVL Svenska Miljöinstitutet AB, Stockholm.
- European Agency for Safety and Health at Work (2003) *Improving occupational safety and health in SMEs: example of effective assistance*.
http://sme.osha.eu.int/publications/assistance_scheme/2002/en/ReportSME_EN1342.PDF
- Europeiska arbetsmiljöbyrån (2003) *Arbetsmiljökampanjer – att få ut budskapet*
http://agency.osha.eu.int/publications/reports/102/sv/Getting_your_Message-SV.pdf
- Europeiska fonden (1998) *Eget företagande – ett val eller en nödvändighet*, Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions), ISBN 92-828-9561-0, Dublin.
<http://www.eurofound.ie/publications/files/EF0022SV.pdf>
- EU-statistik (2000) *The European Statistics on Accidents at Work*, ESAW 2000
<http://www.av.se/statistik/dok/0000202.pdf> och Third Survey on Working Conditions 2000, ESWC 2000.
- Frick K (2004) Paper – *Regional safety representatives support occupational health and safety in most Sweden's small firms, Towards Effective Intervention and Sector Dialogue in Occupational Safety and Health*, EU-konferens Amsterdam september 2004
- Firestone L M (1997) *Relationships between work and life attitudes of small business owners*, avhandlingsarbete, Wayne State University, Detroit.
- Fredriksson G, Oliv Å & Loodh S (1999) *Hälsoundersökning i projektet Mekaniska verkstäder i Bergslagen: hälsa, arbetsmiljö och ekonomi*, Rapport S 1999:2, Småföretagsenheten, Yrkes- och miljömedicinska kliniken, Universitetssjukhuset, Örebro.
- Företagarna (2003a) *De friska småföretagen*, Stockholm: Företagarna.
- Företagarna (2003b) *Smådriftsfördelar – en bortglömd faktor i kampen mot ohälsan*.
- Fölster S & Rydeman A (2004) *Färre företagare än någonsin tidigare i Sverige – rekordmånga vilande företag*. Artikel, Svenskt Näringsliv hemsida, publicerad i maj 2004.
[http://sn.svensktnaringsliv.se/SN/Publi.nsf/AutonomyPublikation/ae8f5a1947a3c59dc1256e9e002a69b7/\\$FILE/PUB200405-007-1.pdf](http://sn.svensktnaringsliv.se/SN/Publi.nsf/AutonomyPublikation/ae8f5a1947a3c59dc1256e9e002a69b7/$FILE/PUB200405-007-1.pdf)
- Gardner D (1997) *Evaluation of HAZPAK, a self-help guide to risk assessment for small businesses*, The University of New South Wales, Sydney, Australien. 13th Triennial Congress of the International Ergonomics Association i Tampere, Finland 1997
- Gunnarsson K, Andersson I-M & Rosén G (2004) *Arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete i mindre tillverkningsföretag i Dalarna*. Arbete och Hälsa 2004:11, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Gunnarsson K, Carter N, Berlin K & Friis L (2003) *Småföretagarens hälsa och välfärd*, Rapport 2/03, Arbets- och miljömedicinska kliniken, Akademiska sjukhuset, Uppsala.

- Hasle P, Limborg H J, Ledskov A & Nalholm E (2004) *Arbejdsmiljøarbejdet i mindre og mellemstore virksomheder – en litteraturanalyse*, Danmarks Tekniske Universitet & Center for Alternativ Samfundsanalyse, København.
- Hedlund A, Åteg M, Sconfienza C, Andersson I-M & Rosén G (2003) *En studie av ungdomars och anställdas syn på arbete i två kommuner i Dalarna*. Arbete och Hälsa 2003:2, Stockholm, Arbetslivsinstitutet, Förlagstjänst.
- Hellsing A-L & Loodh S (1995) *Samarbetsformer för småföretag*, Arbete-människa-miljö, nr 3, s 193-197, Yrkes- och miljömedicinska kliniken, Örebro.
- Holmquist M (1999) *Vad ger det för resultat att vara med i ett nätverk?* I: Holmquist M (Red) Nya förbindelser – utveckling genom halländska nätverk, Centrum för affärsutveckling (CAU), Högsolan, Halmstad, ss 69-86.
- Holzhausen J (1995) *Kunskapscentra för utveckling av små företag*, Arbetslivsfonden, Stockholm.
- ISA (1999) *ISA i utveckling*, Rapport 1999:11, Arbetsarkyddsstyrelsen, Stockholm.
- ITPS (2002) *Nyföretagande i Sverige 2000 och 2001*, S2002:008, Institutet för tillväxtpolitiska studier.
- ITPS, Sveriges officiella statistik (2004) *Nyföretagande i Sverige 2002 och 2003*, S2004:008, Institutet för tillväxtpolitiska studier, http://www.itps.se/pdf/S2004_008.pdf
- Johansson, B (1998) *En motivationsbaserad analys av arbetsmiljöarbetet i en grupp tillverkande mindre företag*, Luleå, Institutionen för arbetsvetenskap, Doktorsavhandling / Högsolan i Luleå 1998:36 ; ISSN 1402-1544, Luleå.
- Josefsson C & Kindenberg U (2004) *Företagshälsovårdens vägval*, Saltsa-rapport, ISBN 91-7045-719-0, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Karlsson L-Å & Oliv Å. (2000) *Internkontroll av arbetsmiljön – en metod att införa internkontroll i det lilla företaget*, Rapport S1/2000, Småföretagsenheten, Yrkes- och miljömedicinska kliniken, Örebro.
- Kjellman A, Sundnäs C-H & Eriksson H (2002) *Om framgångsrikt ledarskap i småföretag*, Aronia Business Papers, vol2 nr2 2002 ÅboAcademy University, Finland <http://www.abo.fi/institut/aronia/publications/ABP2-2002.pdf>
- Krause TR, & Finley RM (1993) *Safety and continous improvement: the two sides of the same coin*, The safety and Health Practitioner, sept 1993, s. 19-22
- Lancaster R, Ward R, Talbot P & Brazier A (2003) *Costs of compliance with health and safety regulations in SME's*, Research report 174, Entec UK Limited, Health and Safety Executiv, London. <http://www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr174.pdf>
- Lancaster R, Maher C J & Alder A (2001) *Second Evaluation of the Manual Handling Operations Regulations (1992) and Guidance*, Research report 346/2001, Prepared by Entec UK limited for the Health and Safety Executive http://www.hse.gov.uk/research/crr_pdf/2001/crr01346.pdf
- Limborg H J, Hvenegaard H, Thoft E, Kierbyholm T, Christensen E L & Åside C T (2004) *En stor familj – trivsel i den lille virksomhed*, European Agency for Safety and Health at Work.
- Loodh S & Hellsing A-L (1998) *Nya småföretagare - Hälsa, Livsstil och Arbete*, Rapport S 6/98, Yrkes- och miljömedicinska, Universitetssjukhuset, Örebro.
- Loodh S & Ohlson C-G (1997) *Effekter av arbetsmiljöförbättrande åtgärder i frisörbranschen*, Rapport S7/97, Småföretagsenheten, Yrkes- och miljömedicinska kliniken, Universitetssjukhuset, Örebro.
- Mayhew C (2000) *OHS in Australian 'micro' small businesses: evidence from nine research studies*, The Journal of Occupational Health and Safety, Australia and New Zealand, Vol. 16 (4), CCH, North Ryde NSW: 297-305.
- Millet P (2004) *Ledarstilar, kontroll och nätverk i små jämtländska företag*, Företagande och gemenskap, Arbetsliv i omvandling, 2004:7, ISBN 91-7045-713-1
- Norrby C (1997) *Hur skall vi nå de minsta företagen?* Kemikaliearbete, IVF-skrift 97850, Institutet för verkstadsteknisk forskning, Göteborg.

- Ohlson C-G, Gellerstedt A, Bornberger-Dankvardt S & Bryngelsson I-L (2004) *Nyföretagare 1993 - 2003 : hur gick det för företagen? : har företagares hälsa och arbetsmiljö betydelse för företagets utveckling?* Yrkes- och miljömedicinska kliniken, Universitetssjukhuset, Örebro.
- Ohlson C-G, Hallqvist J, Gustavsson A, Hogstedt C & Reuterwall C (1998) *Småföretagares risker för hjärtinfarkt*, Svenska läkaresällskapets riksstämma, Göteborg, Svenska läkaresällskapets handlingar 107:1, s. 138, (SHEEP-studien) ; ISSN 0349-1722.
- Ohlson C-G & Loodh S (1997) *Frisörer-Arbete-Hälsa - ohälsa som orsak till avgång i frisöryrket*, Rapport S 1/97, Småföretagsenheten, Yrkes- och miljömedicinska kliniken, Örebro.
- Ohlson C-G, Loodh S & Kolasa J (1993) *Handläggning av patienter med arbetsrelaterade åkommor vid en vårdcentral*. Småföretagsenhetens rapport nr S 01/93, Yrkes- och miljömedicinska kliniken, Universitetssjukhuset, Örebro.
- Oliv Å & Hellsing A-L (1998) *Effekter av arbetsmiljöförbättringar i bilbranschen*, Rapport S2/98, Småföretagsenheten, Yrkes- och miljömedicinska kliniken, Universitetssjukhuset, Örebro.
- Shaw A & Blewett VL (1995) *Measuring Performance in OHS Using Positive Performance Indicators*, Journal of Occupational Health and Safety, Australia and New Zealand, 11(4): 353-358
- SIF (2003) *Medlemskontakt i småföretag*, Andersson & Björk, SIF, <http://www.sif.se/4440.epibrw>
- Småföretagsdelegationen (1997) *Bättre och enklare regler*, SOU 1997:186, Närings- och handelsdepartementet, Stockholm.
- Statskontoret (2004) *Systematiskt arbetsmiljöarbete – en utvärdering av Arbetsmiljöverkets insatser*, rapport 2004:13, Statskontoret, Stockholm.
- Statistiska centralbyrån (2001) *Utbildning och efterfrågan på arbetskraft – utsikter till år 2008*, Statistiska Centralbyrån Information om utbildning och arbetsmarknad 2001:1
- Sökjer-Peterson M (2003) *Skilda världar – företagares och anställdas syn på arbete i små och medelstora företag*. Arbetsmarknad & Arbetsliv, årg 9, nr 1, 2003.
- Torvatn, H (1997) *Faktorer som fremmer eller hindrer innføring av IK-systemer i mindre bedrifter*, SINTEF-rapport STF38 A97521, Trondheim, Norge.
- Tydén T (1995) *Arbetsmiljö småföretag information – utvärdering av tre informationsprojekt*, Dalarnas forskningsråd, Falun.
- UC Konkursstatistik 2004, www.uc.se
- Walters D (2002) *Working safely in small enterprises in Europe*, European Trade Union Confederation and European Agency for Safety and Health at Work.
- VI (2002) *Unga chefer i Dalarna: Man måste kunna kliva av*, Nyhetsbrev från Teknikföretagen, VI direkt, nr 1, <http://www.teknikforetagen.se/direkt/PDF/dalarna.pdf>
- Vickers I & James P (2004) *Health and safety in small businesses: the interaction of context and organisational/work cultures*, paper presented at the Work Employment and Society Conference, Manchester, September, 2004
- Vickers I, Baldock R, Smallbone D, James P & Ekanem I (2003) *Cultural influences on health and safety attitudes and behaviour in small businesses*, Research report 150, Prepared by Middlesex University Business School for the Health and Safety Executive, ISBN 0 7176 2742
- Wissing P, Hasle P & Grinderslev E (2001) *God BST-service til små virksomheder - rapport fra et forsøgsprojekt i BST Frederiksborg*. CASA, Center for Alternativ Samfundsanalyse) i samarbejde med BST Frederiksborg.
- Åteg M, Hedlund A & Pontén B (2004) *Attraktivt arbete: från anställdas uttalanden till skapandet av en modell*. Arbetsliv i omvandling, 2004:1. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Bilaga: Branschmetod för arbetsmiljöarbetet

Småföretagsenhetens branschmetod för arbetsmiljöarbete i småföretag

Stegvis (1-22) kan metoden beskrivas så här:

1. Initiativ eller uppslag till branschprojekten kommer från branschföreträdare, via klinikens patientkontakter eller litteratur/statistik/rapporter som pekar på ökad risk för ohälsa i branschen.
2. Litteraturstudie genomförs och kunskaper om aktuell bransch sammanställs.
3. Antalet företag och sysselsatta inom branschen inventeras och aktuella adresser sammanställs.
4. Studiebesök genomförs och kontakter tas med branschföreträdare på olika nivåer samt med sakkunniga inom branschen.
5. Förslag till projektplan formuleras.
6. Referensgrupp för projektet bildas med representanter för parterna, småföretagarna, företagshälsovården, regionala skyddsombud, Arbetsmiljöinspektionen, lärare från berörd yrkesutbildning samt näringslivsaktörer.
7. Eventuellt pilotprojekt genomförs.
8. Projektplan fastställs.
9. Beslut tas om projekt efter samråd med referensgrupp/branschråd.
10. Information lämnas till berörda företag om den planerade undersökningen.
11. Kontakt tas med företagen.
12. Berörda företag besöks för muntlig information om projektet.
13. Arbetsmiljöinventering genomförs i kombination med riktad medicinsk undersökning på arbetsplatsen. Den riktade hälsoundersökningen ökar den enskildes intresse för arbetsmiljön.

Som konkret exempel på en branschundersökning kan nämnas *frisörprojektet*²³ vilket innefattade följande delar:

- *arbetsmiljöinventering* omfattande sexton arbetsmiljöfaktorer samt en fördjupad bedömning av lokaler, belysning, ventilation, kemikalier och belastningsergonomiska faktorer. I samband med arbetsplatsbesöken informerades företagare och anställda om förebyggande åtgärder mot belastningsskador. I denna information ingick rekommendationer om lämplig arbetsteknik samt visning av lämpliga skor, ståstol och balansblock för tyngdavlastning. Ett bildband rörande arbetsställningar, pausgymnastik och avslappningsövningar visades. Information om personlig skyddsutrustning lämnades. I de fall någon uppvisade positiv nickeltest testades frisörverktyg med syfte att sanera bort verktyg, som innehöll

²³ Dnr 12/85 Arbetsmiljön i frisörbranschen

nickel. Vid några salonger videofilmades typiska arbetsmoment och rörelseanalys utfördes med hjälp av dataprogram.

- *riktad hälsoundersökning* i frisörföretagen innefattande medicinska undersökningar enligt nedan och genomgång av besvarade frågor i frågeformulär²⁴ (Örebroformulären) avseende hälsotillstånd och arbetsmiljö. Samtal om arbetet och hälsan. Kliniska undersökningar i form av blodtryckskontroll och nickeltest. Dessa ledde i några fall till kompletterande läkarundersökningar. Nickeltesterna granskades och bedömdes av yrkesdermatolog.

14. Sysselsatta på berörda företag intervjuas. Observationer och undersökningsresultat på respektive företag avrapporteras både muntligt och skriftligt.

Åtgärder diskuteras.

15. Insamlade data bearbetas och analyseras efter avslutad branschundersökning.

Exempel frisörprojektet, *dataanalys*:

I första steget studerades hur stor andel av frisörerna som upplevde besvär jämfört med yrkesgrupper av samma kön men som inte hade samma typ av belastningar på muskler och leder (i vårt exempel affärsbiträden utan kassaarbete och en blandad grupp bestående av 2 020 kvinnor). Det konstaterades då att det var betydligt vanligare med besvär i skuldror/axlar hos frisörerna (65 procent) än hos de övriga grupperna i jämförelsen (39 procent).

Tabell Besvär från rörelseorganen de senaste 12 månaderna. (JA-svar i procent).

Symtom	Frisörer Affärsbiträden Blandade yrken		
	n=93 kvinnor	n=68 kvinnor	n=2 020 kvinnor
Nackbesvär	41	34	40
Besvär i skuldror/axlar:			
Hö skuldra (enbart)	11	9	9
Vä skuldra (enbart)	9	9	8
Båda skuldrorna	<u>45</u>	<u>21</u>	<u>22</u>
Besvär i någon skuldra	65	39	39
Armbågsbesvär	5	0	3

I nästa steg diskuterades möjliga orsaker till frisörernas besvär i skuldror/axlar. Sambandsanalyser genomfördes. Resultatet av denna visade att hög kundstol (sitshöjd >48 cm) utgjorde den största bidragande orsaken till

²⁴ Genom att fylla i frågeformulären kan varje person uppge om han eller hon upplever besvär eller sjukdomssymtom. Avsikten är att notera individuella eller gruppvisa besvärsupplevelser samt att avgöra om tecken på ohälsa finns i högre grad än normalt.

besvären i skuldror/axlar. 38 av 49 frisörer med för hög kundstol upplevde besvär. De som dessutom var under medellängd (< 165 cm) hade axelbesvär i nästan samtliga fall (20 av 23 frisörer).

16. Resultaten presenteras för referensgruppen. Åtgärder diskuteras.

17. Branschrapport skrivs i minst tre varianter:

- a. En fullständig rapport med alla grafer och tabeller för distribution till företagshälsovården, Arbetsmiljöinspektionen, regionala skyddsombud, ansvarsbibliotek m.fl.
- b. En nedbantad branschrapport till företagen där åtgärdsförslagen ges stort utrymme.
- c. En populärsammanfattning av resultaten för utdelning till samtliga som deltagit.

18. Rapporterna sänds på remiss till referensgruppen för yttrande före tryckning.

19. Rapporter skickas till berörda företag och aktörer/intressenter samt till ansvarsbibliotek.

20. Information:

- a. Lokal press, lokalradio och TV inbjuds till information.
- b. Bransch- och facktidsskrifter informeras om projektresultaten liksom arbetsmiljötidsskrifter.
- c. Yrkesskolor informeras om resultaten.
- d. I vissa projekt har minimässa arrangerats, där information om projektresultat och åtgärder varvas med demonstration av bra utrustning.
- e. I bilplåtprojektet anlätades en ”praktiker” för att informera om alternativa arbetsmetoder för bilplåtslagare med syfte att minska risken för vibrationsskador. Intresset var stort.
- f. I ytterligare andra projekt har nätverksmöten och utbildningar arrangerats med gott resultat.

21. Uppföljningsundersökning genomförs i vissa fall efter 3-5 år. Vidtagna arbetsmiljöåtgärder noteras och hälsan kontrolleras på nytt. Jämförelser görs med föregående undersökning och vidtagna åtgärder utvärderas. Rapporterna distribueras enligt samma rutiner som nämnts tidigare.